

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН КИЇВСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

**«ТРАНСФОРМАЦІЯ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ:
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ, ТЕНДЕНЦІЇ,
ДОМІНАНТИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ»**

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ,

*приуроченої
до 50 – річчя кафедри управління персоналом
та економіки праці КНЕУ імені Вадима Гетьмана*



2 - 6 листопада 2015 року

*Київ
КНЕУ 2015*

Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку : матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, приуроченої до 50 – річчя кафедри управління персоналом та економіки праці КНЕУ імені Вадима Гетьмана; 2-6 листопада 2015 року. – К.: КНЕУ, 2015. – 231 с.

У матеріалах конференції всебічно висвітлюються процеси трансформації соціально-трудової сфери. Автори виокремлюють домінуючі тенденції і домінанти соціально-трудового розвитку. Це дозволить викладачам, науковцям, докторантам, аспірантам і студентам вищих навчальних закладів краще орієнтуватися в сучасних реаліях суспільного життя.

Адреса редакційної колегії

03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Тел. 456-56-10

Голова редакційної колегії А. М. Колот — проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», директор Інституту соціально-трудових відносин ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, д-р екон. наук, проф.

Заступник голови редакційної колегії В. М. Петюх — заступник завідувача кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук, проф.

Відповідальні редактори Т. Г. Кицак — доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук; *А. В. Василик* — доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук.

Усі права застережені

У разі використання матеріалів видання посилання на науковий збірник
обов'язкове

ЗМІСТ

Колот А.М. Вступне слово	7
<i>Секція 1. Соціально-трудова сфера: глобальні виклики, інституціональні засади управління, стратегії та механізми розвитку</i>	<i>8</i>
Колот А. М. До формування нового вектора соціального відродження	8
Цимбалюк С. О. Роль гармонізації соціально-трудових відносин в умовах нової економіки	13
Кучер А. В. Соціально-економічні аспекти формування конкурентоспроможності землекористувачів аграрних підприємств	16
Лопушняк Г. С. Стратегічні орієнтири соціальної політики України	19
Anastasia Stefanita. New Challenges For Ict Skills In The Republic Of Moldova	24
Михальченко Г. Г. Сучасні виклики трудової міграції для України	27
Карпенко Н. В. Розбалансованість у сфері доходів населення: регіональний аспект	30
Василик А. В. Міждисциплінарний підхід дослідження соціально-економічного розвитку України в контексті європейської інтеграції	33
Свідерська І. М. Зарубіжний досвід недержавного пенсійного забезпечення щодо соціального захисту населення	36
Аль Мутлак Елаян. Нормативно-законодавче регулювання міжнародного співробітництва у сфері вищої освіти в Україні	39
Федірко Н. В. Зовнішня трудова міграція в Україні в сучасних умовах соціально-економічних та політичних викликів	42
Рибчанська Х. В. Вплив макро- і мікроекономічних факторів на розвиток вищої освіти	46
Руденко О. М. Типізація трансформацій соціально-трудових відносин та особливості прояву	50
Ланченко Є. О. До методології досліджень соціально-трудових відносин у сільському господарстві	53
Чорна Н. Ю., Бондар Л. С. Сучасний стан безробіття в Україні	55
Олійник О.О. Зарубіжний досвід ефективної мотивації профспілкового членства	58
Кудлай В. Г. Сучасні домінанти розвитку соціально-трудової сфери аграрного сектору України	61
Солод М. А. Вплив розвитку високотехнологічних виробництв на соціально-трудова сферу	64
Бугайчук Н. В., Качмар Н. Я. Наукові підходи до визначення поняття «соціальний комплекс»	67
Мітрашевська О.В., Малихін О.В. Цивільно-правова угода – сучасний виклик у соціально-трудова сфері	70
<i>Секція 2. Управління працею: організаційно-економічні та соціокультурні домінанти, інноваційні форми та механізми</i>	<i>75</i>
Савченко В. А. Управління процесами розвитку талантів	75
Дьяков Валентина. Интеллектуальный капитал – важнейший ресурс современного предприятия	79
Даниленко О. А. Інструменти управління організацією та персоналом на завершальній стадії спаду її «життєвого циклу»	81
Дашкова Е. С. Система стимулирования работников и ее элементы	83

Дмитрук С. М. Основні напрями формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи	86
Базиліук Б. Г. Якісна оцінка управлінського персоналу	90
Бриль І. В., Брюховецький Я. С. Використання та розвиток інтелектуального капіталу підприємств	94
Хусаїнов Р. В. Корпоративна культура як складова системи навчання персоналу організації	97
Багдасарова Д. Г. Побудова системи мотивації та стимулювання праці персоналу підприємств діяльності туристичного типу	99
Данилевич Н. С. Факторне нормування як один із сучасних напрямів розвитку нормування праці	102
Самоліук Н. М. Фінансування професійного навчання персоналу: стан та перспективи в Україні	105
Шкода Т. Н. Теоретичний аналіз проблеми комерціалізації людського потенціалу	108
Тітенко Л.А. Діловодство, як складова в формуванні професійних якостей фахівця з управління персоналом	111
Ільєнко А. В. Наслідки галузевого колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні	113
<i>Секція 3. Гідна праця: теоретико-методологічні засади та практичні напрями розвитку соціально-трудова сфери</i>	<i>117</i>
Герасименко О. О. Пріоритети національної програми гідної праці в умовах становлення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України.....	117
Рябоконт І. О. Методичне забезпечення дослідження рівня інтерналізації цінностей як ключового показника якості трудового життя	121
<i>Секція 4. Соціальна відповідальність бізнесу: пріоритети та технології забезпечення</i>	<i>124</i>
Шкода Т., Іванова А. Соціальна відповідальність підприємств в Польщі	124
Кицак Т. Г., Коваленко І. Ф. Корпоративна соціальна відповідальність як основа концепції гідної праці	127
Вонберг Т. В. Плинність персоналу організації в контексті соціальної відповідальності	131
Юрчик Г. М. Соціальне підприємництво: сутність та співвідношення з дотичними поняттями	134
Плотницька С. І., Абрамова М. Управління ризиком господарської діяльності на основі концепції корпоративної соціальної відповідальності	137
Ільченко Б. В. Соціально відповідальний бізнес як фактор стійкого розвитку суспільства	140
Рудич Л.В. Соціальна відповідальність споживчої кооперації як чинник формування людського потенціалу сільського населення	143
<i>Секція 5. Інноваційні форми і механізми управління персоналом</i>	<i>145</i>
Гернего Ю. О. Інтелектуальна складова інноваційного процесу	145
Кир'янова О. В. Особистісна складова компетентнісного підходу в управлінні персоналом	148
Діба О. М. Людський фактор інноваційного розвитку економіки	151
Красномовець В. А. Управління ідеями в компанії як інноваційний елемент	

менеджменту	154
Вакуленко Т. В. Навчання – важливий аспект інноваційного управління персоналом на підприємствах готельного господарства	158
Волобоєва І. О. Визначення підходів щодо навчально-пізнавальної діяльності персоналу	160
Зимкина В. Е. Новая мотивационная парадигма	163
<i>Секція 6. Нова роль служби персоналу і сучасні технології управління людськими ресурсами</i>	<i>166</i>
Тужилкіна О. В. Бізнес-орієнтації сучасної служби управління персоналом	166
Кожан Т. О. Фактори формування рольових компетенцій менеджера з персоналу	168
Дрогомирецька М. І. Концептуальні аспекти взаємозв'язку кадрової політики і загальної стратегії розвитку організації	173
Фіненко О. Ю. Трансцендентний підхід у професійній підготовці кадрів в Україні	175
Герасименко Г. В. Вдосконалення концептуально-методичних підходів до оцінювання ефективності управління людськими ресурсами підприємства	178
<i>Секція 7. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку</i>	<i>181</i>
Петюх В. Н., Щетинина Л. В. Развитие рынка труда: количественные и качественные параметры	181
Колядич О. І., Погорєлов С. Б. Гіпотеза про ймовірність гістерезису та роль інсайдерів у сферах зайнятості та соціально-трудова відносин України	185
Злотников А. Г., Злотников А. А. Временные мигранты с Украины в Беларуси (Выполнено при поддержке гранта РГНФ-БРФФИ № Г153-047)	188
Черняєва О. В. Ринок праці України: проблеми та тенденції розвитку	193
Сыроед Т. Н., Шатовицкая Ю. С. Современные тенденции развития рынка кадровых технологий	196
Штундер І. О. Урізноманітнення форм ефективної зайнятості населення в умовах інноваційного розвитку	199
Ткачук В. О. Перспективи діяльності обласних молодіжних центрів праці щодо працевлаштування молоді в промисловості за робітничими професіями	202
Нартюк О. В. Актуальні проблеми реалізації зайнятості населення середнього віку в Україні: регіональний аспект	205
Крапівіна Г. О. Соціальний капітал та трансформація інституту зайнятості на сучасному ринку праці (теоретико-методологічний аспект)	208
Мазур Н. О. Особливості реалізації вимушеної неповної зайнятості суб'єктами соціально-трудова відносин	212
Дорохова Н. В. Анализ социально-экономических условий диверсификации форм занятости населения	215
Смалійчук А. В. Вплив інтелектуальної міграції на трансформацію ринку праці України	218
Чорна Н. Ю., Кудрик О. І. шляхи підвищення рівня зайнятості й захисту безробітних	220
Махсма М. Б. Європейські орієнтири створення робочих місць у сільській місцевості	223
Чакалова К. О. Характеристика неформальної зайнятості населення України	226
Кириєв Н. І. Особливості трудової діяльності у ресторанах за спеціальним замовленням (catering)	229
Іваненко Є. О. Фінансові аспекти розвитку охорони здоров'я	231

Вступне слово

Серед завдань інноваційного розвитку економіки виключна роль належить науковому забезпеченню реформування соціально-трудової сфери, від якої значною мірою залежать як темпи, так і якість економічного і соціального поступу. Це зумовлено новими глобалізаційними викликами, що породжують проблеми забезпечення динаміки та загального балансу соціально-трудового розвитку, формування нової парадигми соціальних трансформацій.

Можна впевнено стверджувати, що рівень і глибина економічного мислення, дієвість економічної політики та заходів щодо її реалізації знаходяться у безпосередній залежності від науки про працю і соціально-трудові відносини, її здатності всебічно і об'єктивно пояснювати складний світ праці, тенденції його розвитку. Самі по собі люди навіть в умовах демократичного суспільства, курсу на становлення соціально орієнтованої ринкової економіки та розбудову громадянського суспільства освіченішими та компетентнішими не стають. Необхідні інститути, які продукують новітню освіту, і необхідна наука, зокрема про працю і відносини у сфері безпосереднього докладання праці, яка озброює освіту, а через неї тих, хто вчиться, перенавчається, формує своє мислення, у тому числі економічне, соціальне, соціокультурне.

Тези, які розміщені на сайті, віддзеркалюють результати досліджень, виконаних представниками різних наукових шкіл, і узгоджуються з тематичними напрямками роботи міжнародної Інтернет-конференції «Трансформація соціально-трудової сфери: сучасні виклики, тенденції, домінанти інноваційного розвитку».

Об'єднуючою думкою, присутньою у більшості матеріалів, які подані на конференцію, є та, що під впливом науково-технічної, інформаційно-комунікаційної, інституціональної та демоекономічної революцій світ праці за останні два-три десятиліття докорінно змінився, і процес змін і наділі буде інтенсифікуватися. Це потребує всебічного, об'єктивного, неупередженого аналізу трансформації соціально-трудової сфери, виокремлення домінуючих тенденцій, трендів, домінант соціально-трудового розвитку. Такий аналіз є непростим за суттю, адже змінюється все — людина, технології, цінності, світогляд, мотиваційні настанови, пріоритети, шляхи забезпечення стійкого розвитку.

Як подолати небажані тенденції у соціально-трудовій сфері та вивести останню на траєкторію інноваційного розвитку? Що зробити, аби людину праці вивести з узбіччя на магістраль стійкого соціально-економічного розвитку? Як, у який спосіб, якими методами сформувати сучасне економічне мислення абсолютної більшості населення? Як підвищити корпоративну культуру, ефективність соціального діалогу та соціальну відповідальність суб'єктів та інститутів економіки і суспільства? На ці та багато інших питань автори публікацій, представлених на конференцію, дають свої відповіді, які пронизані відповідальністю і активною громадянською позицією.

Д.е.н., професор, А.М. Колот.

***Секція 1. Соціально-трудова сфера: глобальні виклики,
інституціональні засади управління, стратегії та механізми
розвитку***

УДК 316.334.3(477)

Колот А. М.,
д-р екон. наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

**ДО ФОРМУВАННЯ НОВОГО ВЕКТОРА СОЦІАЛЬНОГО
ВІДРОДЖЕННЯ**

Українське суспільство під впливом цілої низки чинників як зовнішнього, так і внутрішнього характеру зазнало і продовжує зазнавати соціальних втрат: погіршуються кількісні та якісні параметри трудового потенціалу, деградує соціально-трудова сфера, не відбувається позитивних змін у якості життя абсолютної більшості населення. Перманентне економічне зростання не було орієнтовано на суспільний прогрес і не пронизане соціальною відповідальністю.

За останні два десятиліття Україна пережила не одну революцію, у т. ч. на майдані, барикадах. Втім історія вчить, що революції здійснюються не стільки на барикадах, вони мають відбуватися у головах, свідомості людей. Рівень самосвідомості, політичної активності українського соціуму за останні роки зріс небачено. Маємо усвідомлювати, що саме у такий, надскладний період, коли держава і суспільство переживають тектонічний злам, експертне, наукове середовище не повинне ховати голову у пісок, а демонструвати здатність думати інакше, продукувати реальні зміни на “ниві” соціально-трудового розвитку. Водночас економічне, соціальне мислення членів суспільства, у т. ч., як це не прикро, і політичної еліти, і науковців залишається неадекватним для здійснення прориву в соціально-економічному розвитку.

На порядку денному постало завдання **соціального відродження**, соціальної згуртованості і добробуту громадян **як національної ідеї** подолання

системної кризи, досягнення такого стану соціально-економічного розвитку, за якого зберігається соціальний мир та створюються передумови для стійкої позитивної соціальної динаміки.

Суттєва загроза на шляху до економічного піднесення, добробуту та соціального відродження в Україні – бідність. Обговорювати проблематику бідності за того рівня абстрактності, що є домінуючим в експертному середовищі, це все одно, що говорити про побудову комунізму в окремо взятій державі. Говорити про подолання бідності *взагалі*, а це, на жаль, домінує на конференціях, круглих столах, немає сенсу; це лише дратує, розчаровує пересічну людину і аж ніяк не наближує до того, чого прагнемо.

Безперечно, що експертне, наукове середовище має прагнути оцінювати, постійно відслідковувати суспільне явище, яким є бідність, визначати динаміку масштабів і глибини бідності, утім такі універсальні інструментальні заходи як оцінювання, моніторинг, аналіз не має бути самоціллю. Достеменною метою виваженого теоретико-методологічного обґрунтування та наступних практичних дій має бути:

- **на першому етапі** – не допустити перехід за “червону лінію”, за якої відбуваються незворотні процеси у царині людського розвитку, що унеможливило б стійкість економічного і соціального поступу;

- **на другому етапі** – прогнозоване, поетапне зниження масштабів і глибини бідності.

Не можливо подолати бідність, вирішити жодної складної соціальної проблеми, як і більшості економічних проблем, якщо не навчимося **думати інакше**, якщо не опануємо сучасну філософію забезпечення стійкого розвитку, не подолаємо поширену ущербність економічного і соціального мислення.

У нас немає впевненості, що головна проблема української держави та суспільства лежить в **економічній площині**. Скоріш за все проблема, про яку йдеться, має **позаекономічний характер**, прояви якого багатоманітні і, зокрема:

— **неготовність**, а то й нездатність частини економічного активного населення адаптуватися до умов, що породжені ринковою трансформацією та низкою інших як об'єктивних, так і суб'єктивних чинників;

— **деградація** морально-духовних цінностей багатьох представників так званої політичної еліти, тих, хто представляє інститути держави на усіх рівнях ієрархічної структури суспільства;

— і третє, а можливо й перше за значенням, – це **світоглядні проблеми**, домінуюче мислення, неусвідомлення достеменної діалектики економічного і соціального розвитку, **недооцінка позаекономічного** у самому широкому його розумінні.

Бідність як суспільне явище, як стан – це, образно кажучи, віддзеркалення:

а) реального *стану економіки*;

б) реального *стану позаекономічного* у нашому житті;

в) реального стану державної *соціальної політики*, а саме її дієвості, значущості, суспільної сприйнятності.

Закликаю зробити головне: опрацювати за кожним напрямом соціального буття ту модель, той формат, який ми хочемо мати «на виході» (побачити світло у кінці тунелю), і далі важко працювати, рухатися до бажаного поетапно, прозоро, під пильним контролем громадськості, не обманюючи її ні в чому. Якщо діяти в інший спосіб, то одна теперішня проблема породить дві-три нові, а там не за горами третій Майдан, а за ним – колапс.

«Аномальність», «ненормальність», *яка* не долається, а поглиблюється після революції гідності, продемонструю на одному локальному, можливо, і не узагальненому, але простому, показовому прикладі. Упродовж багатьох десятиліть у нас, як і в цивілізованому світі, діяла система оплати праці науковців, освітян, основним елементом якої був оклад як інструмент комплексної оцінки виконуваної роботи і працівника та встановлення відповідної винагороди за працю. Встановлювався посадовий оклад, наприклад, професора доктора наук, доцента кандидата наук і т. д. Такий оклад забезпечував більш-менш прийнятний рівень життя.

Перша аномалія, яку створили віднедавна у цій справі, – винагороду за вчене звання і науковий ступінь вилучили зі складу окладу.

Друга аномалія – винагороду за звання і ступінь назвали *доплатою*. Більшої нісенітності важко придумати. Доплата – це винагорода за відхилення від нормальних умов праці. На практиці може бути доплата за роботу в нічний час, за шкідливі умови праці, роз’їзний характер роботи тощо. Отже, у наших умовах винагорода за інтелект професора, доцента стала винагородою за *відхилення*. Але аномалії, мабуть, на цьому не закінчаться. На порядку денному старого-нового уряду – відмінити так звані доплати за наукові звання і наукові ступені.

Пропонуємо для бюджетної сфери розробити нову єдину тарифну грейдову систему, з якої вилучаються усі існуючі аномалії (так звані доплати, які стають складовою окладу, відновлюється об’єктивна, суспільно прийнятна диференціація посадових окладів, запроваджується система грейдування – комплексної оцінки роботи і людини, вводиться науково обґрунтований порядок віднесення конкретних посад до розрядів (грейдів) тощо.

Розроблену єдину тарифну (грейдову) систему пропонуємо винести для обговорення на широкий загал. Враховуючи обмежені фінансові можливості, зазначену систему слід уводити:

а) у повному обсязі лише стосовно до діапазонів, кількості розрядів (грейдів), порядку віднесення посад тощо;

б) у два чи три етапи стосовно до рівнів тарифних ставок (окладів).

Так має бути! І саме за таким сценарієм мають відбутися зміни щодо кожного суспільно значущого напрямку – оподаткування доходів громадян, єдиний соціальний внесок і порядок його адміністрування, допомога нужденним, забезпечення соціальних послуг тощо.

Також має бути терміново розроблений і доведений до громадськості нормативно-правовий акт, у якому слід виписати соціальні параметри, які:

а) зберігаються у нинішньому вигляді;

б) підлягають перегляду чи скасуванню;

в) передаються з державного на інший рівень забезпечення тощо.

Пропонуємо цей нормативно-правовий акт назвати «Стратегія соціального відродження, соціальної згуртованості і добробуту громадян як національна ідея України».

Наголошуємо, що зазначений вище акт має бути не набором гасел, закликів (скасувати, відмінити, посилити тощо), а містити чітко визначені стратегічні вектори та параметри соціального розвитку.

Як відповідальний вчений, громадянин усвідомлюю, що причини як зовнішнього, так і внутрішнього походження стримують соціальну динаміку розвитку та обмежують можливості досягнення вже у найближчій перспективі бажаних соціальних стандартів. Втім вирішувати проблему наповнення бюджету, як і інші проблеми, виключно або здебільш за рахунок людини – це і аморально, і бездуховно, і небезпечно, і безперспективно.

Кожний громадянин повинен мати постійне відчуття, реальне бачення конкретних, передбачуваних, послідовних дій органів влади, інших інститутів громадянського суспільства щодо забезпечення умов гідної праці, поваги до людини, розвитку та реалізації її можливостей.

Здійснюючи реформи, слід постійно пам'ятати і про те, на підтримку кого розраховують реформатори, хто має стати соціальною опорою реформ, від кого має йти ініціатива, соціальний імпульс, енергія. Схоже, що вітчизняні реформатори про значущість цього не задумуються.

Цимбалюк С.О.,
д-р. екон. наук, професор,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ ГАРМОНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасні трансформаційні процеси, які відбуваються в економіці та суспільстві загалом, суттєво впливають на зміст і характер праці та взаємовідносини між основним сторонами соціально-трудоових відносин – найманими працівниками та роботодавцями.

Для посилення та збереження конкурентних позицій на ринку товарів і послуг підприємства мають постійно вдосконалювати технології, оновлювати асортимент продукції та послуг, підвищувати якісні параметри своєї продукції (послуг), оптимізувати витрати. Створення інноваційних продуктів, наукових розробок, запровадження креативних методів є результатом діяльності компетентних і талановитих працівників, які мають унікальні знання та здібності, здатні нестандартно мислити, мотивовані на професійне зростання, соціально відповідально ставляться до праці та її результатів.

В умовах нової (інноваційно орієнтованої, знаннєвої) економіки та інформатизації суспільства якісні параметри людського капіталу, насамперед його інтелектуальна та гуманітарна складові, стають основними засобами виробництва. У зв'язку з тим, що знання, уміння, навички, мотиваційні настанови, інші індивідуально-особистісні характеристики безпосередньо належать найманому працівникові, то його цінність в умовах нової економіки суттєво збільшується. Відтак взаємовідносини між власником фізичного капіталу та власником людського капіталу мають будуватися виключно на партнерській основі, оскільки власник фізичного капіталу стає дедалі більшою

мірою залежний від власника людського капіталу, від його лояльності та бажання реалізовувати свій потенціал на підприємстві.

У зв'язку з цим для забезпечення ефективної діяльності підприємства та здобуття конкурентних переваг взаємовідносини між найманим працівником і роботодавцем не можуть ґрунтуватися на домінуванні та диктатурі останнього, оскільки за таких умов роботодавець швидко втратить свою основну конкурентну перевагу – працівників, які володіють унікальними знаннями та навиками, інтелектуальними здібностями і, на відміну від інших ресурсів, можуть вільно розпоряджатися власним людським капіталом і є достатньо активними та мобільними, готовими у разі потреби змінити не тільки місце роботи, а й регіон та, навіть, країну.

В умовах нової економіки специфічність людських ресурсів визначається тим, що часто працівника – носія унікальних технологій, працівника, який володіє цінними знаннями, інтелектуальними здібностями, не можна замінити іншим працівником, навіть кількома, незважаючи на наявність у них необхідної кваліфікації, а, отже, знань, умінь і навичок. Втрачаючи такого працівника, підприємство не лише втрачає потенційні можливості та конкурентні переваги, а й стає «донором» компетентних і кваліфікованих працівників для підприємств – конкурентів. У зв'язку з цим втрата людського капіталу зі значно більшою силою (негативно) впливає на конкурентоспроможність підприємства на ринку товарів (послуг).

Отже, в умовах нової економіки важливою передумовою ефективної діяльності підприємства та забезпечення його конкурентних переваг є формування здорових, партнерських, гармонійних соціально-трудових відносин між роботодавцем і найманим працівником.

Проблема формування партнерських, гармонійних соціально-трудових відносин, на думку багатьох українських учених, є однією з найважливіших у суспільстві. Окремі науковці трактують гармонізацію соціально-трудових відносин як безперервний процес керованих кількісно-якісних змін у розвитку соціально-трудових відносин, метою якого є досягнення збалансованості

інтересів соціальних партнерів на основі соціального діалогу, забезпечення їхніх прав і пріоритетних потреб [2, с. 4]. Інші науковці гармонізацію розглядають як процес забезпечення гармонії соціально-трудових відносин, яка є таким станом соціально-економічних відносин відповідних суб'єктів, що відбиває узгодженість, збалансованість і безконфліктність економічних інтересів, зміст (якість) та кінцевий результат соціально-трудових відносин між суб'єктами і можливість задоволення базових потреб у сфері праці [1, с. 55].

Важливими критеріями формування гармонійних соціально-трудових відносин є такі: високий рівень довіри роботодавця та найманого працівника один до одного; прозорість інформації щодо діяльності компанії, корпоративної політики, стратегії розвитку, успіхів і досягнень, наявних проблем і потенційних загроз тощо; сприятливий соціально-психологічний клімат, високий рівень згуртованості трудового колективу; зменшення кількості соціально-трудових конфліктів, мінімізація їх негативних наслідків, відсутність порушень трудової дисципліни та нещасних випадків; відсутність дискримінації; високий рівень лояльності та мотивації персоналу.

Гармонійні соціально-трудові відносини ґрунтуються на розумінні роботодавцем і найманим працівником того, що вони одержують більше вигід від чесної поведінки, виконання своїх зобов'язань і продовження трудових відносин, ніж від нечесної поведінки, неналежного виконання зобов'язань і припинення трудових відносин. У разі якщо працівники одержують більше вигід від наявних трудових відносин, ніж від тих, що можуть бути на іншому підприємстві, то вони зазнають збитків через невиконання своїх зобов'язань, що спричинятиме втрату роботи. Якщо роботодавцеві вигідніше продовжувати відносини з наявними працівниками, ніж наймати інших, він має передбачити важелі, що перешкоджають звільненню працівників. З-поміж таких важелів: прозора та справедлива кадрова політика, гідна та конкурентна винагорода за працю, сприятливі умови праці, можливості для професійного та кар'єрного зростання, позитивне ставлення до працівників тощо.

Отже, важливу роль у формуванні нової економіки відіграє гармонізація відносин між найманим працівником і роботодавцем, що досягається не тільки за рахунок визнання їх рівноправними партнерами, а й завдяки посиленню їхньої взаємної відповідальності та розумінню одержання взаємної вигоди від чесних правил гри, довіри один до одного та належного виконання своїх зобов'язань, домінування ідеології соціальної відповідальності партнерів один перед одним.

Література

1. Калиниченко М. П. Гармонізація соціально-трудових відносин у системі маркетингового управління підприємством / М. П. Калиниченко // Економічний часопис-XXI. – 2013. – № 11–12. – С. 54–57.

2. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації : монографія / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасєка, Ю. Д. Петров ; за ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : КОД, 2012. – 300 с.

УДК 631.15:339.137

Кучер А. В.,
канд. пед. наук,
член-кореспондент Академії економічних наук України,
завідувач сектора економічних досліджень,
ННЦ «Інститут ґрунтознавства та агрохімії імені О. Н. Соколовського»

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАНЬ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У попередніх дослідженнях ми розглянули взаємозв'язки між розміром землекористування й основними еколого-економічними показниками діяльності аграрних підприємств крізь призму відтворення родючості ґрунтів [1]. Тепер висвітлимо результати дослідження соціально-економічних аспектів формування конкурентоспроможності землекористувань аграрних підприємств. У ролі інтегрального соціально-економічного критерію конкурентоспроможності землекористувань аграрних підприємств ми обрали показник новоствореної вартості з розрахунку на 1 га, що включає в себе

величину оплати праці з відрахуваннями, прибуток, амортизацію та орендну плату за земельні та майнові паї. Як свідчать результати групування (табл. 1), зі збільшенням розміру землекористування величина новоствореної вартості не мала чіткої тенденції, проте найвищою (2421 грн/га) вона виявилася в групі підприємств з розміром «земельного банку» 15–20 тис. га. Водночас у групі підприємств із найбільшим «земельним банком» новостворена вартість виявилася найнижчою (1582 грн/га) серед сформованих груп, при цьому головною причиною став найменший прибуток з розрахунку на гектар.

Аналізуючи складники новоствореної вартості, слід зазначити, що зі зростанням розміру землекористування в їх динаміці важко виявити чіткі тенденції за винятком двох: по-перше, показники першої та сьомої груп підприємств у багатьох випадках виявилися досить подібними, що може свідчити про те, що як невеликі (до 3 тис. га), так і великі (понад 20 тис. га) за розміром землекористування підприємства можуть досягати рівновеликих соціально-економічних параметрів конкурентоспроможності; по-друге, більші за розміром землекористування підприємства зазвичай конкурентоспроможніші на ринку оренди земельних паїв, оскільки виплачують вищу орендну плату, про що свідчить динаміка її зміни в розрізі сформованих груп.

1. Соціально-економічні параметри діяльності аграрних підприємств з різним розміром землекористування, 2013 р.

Показники	Групи аграрних підприємств за розміром землекористування, га								У середньому по сукупності
	До 3000	3001-5000	5001-7000	7001-10000	10001-15000	15001-20000	Понад 20000	У т.ч. понад 50000	
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
Кількість підприємств у групі, од.	6809	885	314	170	95	24	62	13	8359
Частка групи, %	81,5	10,6	3,8	2,0	1,1	0,3	0,7	0,1	100,0
Площа с.-г. угідь на підприємство, га	1183	3799	5808	8281	11833	17098	40429	83919	2236
Новостворена вартість, грн/га	2335,2	2189,3	1834,0	1808,3	2153,7	2420,8	2404,3	1582,2	2220,6
у т.ч.: оплата праці з нарахуваннями, грн/га	662,9	699,8	595,9	660,0	654,9	683,5	643,4	585,4	660,1
прибуток, грн/га	775,6	546,9	306,8	213,2	355,2	466,7	738,3	73,8	609,3
амортизація, грн/га	326,1	369,2	339,2	351,4	470,6	429,7	308,2	217,8	345,6
орендна плата за земельні та майнові паї, грн/га	570,6	573,4	592,1	583,7	673,0	840,9	714,4	705,2	605,6
Річний фонд оплати праці з відрахуваннями 1 працівника, тис. грн	25,7	29,8	29,7	31,7	36,5	27,1	32,0	32,1	28,5

у т.ч.: у рослинництві	24,8	27,4	29,5	31,3	34,6	25,9	30,6	30,8	27,3
у тваринництві	28,2	35,0	30,3	32,6	42,2	31,1	37,4	36,3	31,5
Частка витрат на оплату праці й відрахування, %: у загальних витратах	11,1	11,1	10,4	10,0	8,7	8,5	9,4	9,1	9,9
у виручці від реалізації	11,4	12,2	10,8	11,1	9,2	8,7	9,1	8,5	10,9
Співвідношення витрат на оплату праці й відрахування з прибутком, %	85,5	128,0	194,2	309,6	184,4	146,5	87,1	793,2	108,3
Кількість працівників на 100 га с.-г. угідь, осіб	2,6	2,4	2,0	2,1	1,8	2,5	2,0	1,8	2,3
Орендна плата за 1 га с.-г. угідь, грн	566,4	569,5	587,2	582,7	670,9	840,1	711,3	704,1	601,9
Частка витрат на орендну оплату за землю, %: у загальних витратах	9,5	9,1	10,3	8,9	8,9	10,4	10,3	10,9	9,0
у виручці від реалізації	9,8	10,0	10,6	9,8	9,4	10,7	10,1	10,2	9,9
Співвідношення витрат на орендну плату за землю з прибутком, %	73,0	104,1	191,4	273,3	188,9	180,0	96,3	954,1	98,8
Виручка від реалізації з розрахунку на 1 працівника, тис. грн	224,8	243,3	276,5	285,6	397,1	311,0	351,7	379,5	261,5
Зарплатомісткість 1 грн продукції (за виручкою), грн	0,115	0,122	0,108	0,111	0,092	0,087	0,091	0,085	0,109

Примітка. Із загальної сукупності аграрних підприємств вилучено ті з них, що не мали с.-г. угідь (290 од.), а також ті, де площа с.-г. угідь була до 100 га (464 од.).

Джерело: авторські розрахунки на основі офіційних даних форми № 50-с.г.

Попри те, що річний фонд оплати праці з відрахуваннями з розрахунку на працівника загалом мав тенденцію до підвищення з певними коливаннями, питома вага витрат на оплату праці як у загальних витратах, так й у виручці від реалізації знижувалася зі збільшенням розміру землекористування. З одного боку, це пов'язано з певним зниженням трудозабезпеченості (напр., якщо в першій групі на 100 га с.-г. угідь припадало 2,6 працівника, то у восьмій групі – 1,8 працівника), а з іншого боку, – з випереджальними темпами зростання виручки від реалізації з розрахунку на працівника (68,8 %) над темпами збільшення річного фонду оплати праці з відрахуваннями з розрахунку на працівника (24,9 %). У результаті цього зарплатомісткість 1 грн продукції (відношення фонду оплати праці до виручки) мала тенденцію до зниження. Співвідношення витрат на оплату праці й відрахувань із прибутком з підвищенням розміру землекористування формувалося на користь оплати праці, за винятком двох груп: першої та сьомої, де ці показники були найнижчими й становили 85,5 % і 87,1 %, тобто переважав прибуток.

На відміну від оплати праці, зі збільшенням розміру землекористування

частка витрат на орендну плату за землю як у загальних витратах, так й у виручці від реалізації зростала, хоч і за певних коливань. Це, зокрема, пов'язано з випереджальними темпами збільшення орендної плати з розрахунку на гектар (24,3 %) над темпами зростання виручки від реалізації на гектар (19, %). Водночас співвідношення витрат на орендну плату за землю з прибутком у всіх групах формувалося на користь орендної плати, крім першої та сьомої груп, де воно було протилежним, що зумовлено найвищою масою прибутку на гектар.

Отже, за сумою новоствореної вартості найконкурентоспроможнішими виявилися аграрні підприємства з різними розмірами землекористувань (до 3 тис. га і 15–20 тис. га), проте для досягнення європейських соціально-економічних стандартів, які б дозволяли успішно конкурувати, є необхідність усім аграрним підприємствам посилювати соціальну відповідальність бізнесу.

Література

1. Кучер А. В. Грунтово-екологічні аспекти розвитку агрохолдингів / А. В. Кучер, Л. Ю. Кучер // Формування ринкової економіки. – 2015. – № 33. – С. 221–234.

УДК 330.34.01

Лопушняк Г.С.,
проф., д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

В останні роки законодавчі і виконавчі органи влади України посилили увагу до соціальних проблем, що відобразилось у прийнятті певних законодавчих актів соціального спрямування, в незначному рості інвестицій у людський капітал, у частковому впровадженні адресних принципів підтримки різних соціальних груп тощо. Соціальні питання ключовими визнали практично

всі політичні блоки та партії у своїх передвиборчих програмах. Однак існує велика розбіжність між деклараціями ідей і конституційними принципами становлення соціальної держави, з одного боку, та реальною практикою діяльності органів державної влади щодо забезпечення та реалізації соціальної політики – з іншого. Реформи, які розпочалися в країні, на жаль, ще не призвели до суттєвого поліпшення добробуту українського суспільства. Навпаки, спостерігається загострення низки соціальних проблем. Серед них: великий розрив між рівнем доходів багатих і бідних верств населення, невідповідність рівня оплати праці її реальній продуктивності, неефективність функціонування системи охорони здоров'я та освіти, невідповідність пенсійного забезпечення рівню зусиль, вкладених протягом працездатного віку тощо.

Основною причиною всіх цих проблем більшість науковців і практиків вважає обмеженість фінансових ресурсів, спричинену економічною кризою та військовою агресією на Сході України й закликає до формування і реалізації соціальних проектів, виходячи лише з фінансових можливостей держави.

Враховувати наявні фінансові ресурси безумовно потрібно, однак якщо такий підхід буде основою державної політики, то у підсумку це призведе не тільки до звуження кола осіб, яким надається фінансова підтримка держави і зменшення її розмірів, а й до зниження ділової активності населення, втрати довіри до органів влади, деградації значної частини суспільства, посилення соціальної напруги. Перші негативні прояви ми вже отримали внаслідок замороження розмірів державних соціальних стандартів та гарантій протягом 2014 – 2015 рр (до 01.09.2015 р.).

Неефективність державної політики у зазначеній сфері та її залежність від популістських обіцянок учасників виборчих кампаній призводить до збільшення інфляції, зниження темпів зростання реальної заробітної плати та поширення бідності. Так за дев'ять місяців 2015 р. індекс інфляції в Україні сягнув 141.4 %, а реальна заробітна плата порівняно з аналогічним періодом минулого року зменшилась на 22,7%. Водночас, доходи окремих чиновників

збільшилися вдвічі. Зрештою це не тільки не скорочує прірву між бідними і багатими громадянами України, а й позбавляє їх усілякого стимулу до економічно продуктивної діяльності.

Одним із чинників поширення бідності є не тільки зниження ділової активності, а й зростання залежності доходів населення від соціальної допомоги, частка якої разом з іншими поточними трансфертами у структурі доходів населення у 2015 р. сягнула %, тоді як частка заробітної плати зменшилася до % . Ця ситуація є вкрай негативною, оскільки перевищення темпів зростання соціальної допомоги та інших поточних трансфертів населенню над темпами зростання заробітної плати послаблює мотивацію працездатного населення до праці.

Якщо визначальне місце в формуванні і реалізації державної політики займатиме людина, то підвищення активності кожного індивідуума за допомогою ефекту мультиплікатора призведе до розвитку економіки і, відповідно, підвищиться економічний потенціал держави, збільшиться обсяг фінансових ресурсів, які так необхідні для вирішення різних проблем, зокрема і соціальних.

Державну соціальну політику потрібно розглядати як багаторівневу і багатофункціональну систему, яка зможе забезпечити не тільки соціальний, а й економічний розвиток країни шляхом активізації людського капіталу та максимальної реалізації його інноваційного потенціалу. Соціальна політика відіграє регулюючу і стимулюючу роль у забезпеченні динамічного розвитку суспільства, а також повинна забезпечити гарантовані Конституцією України права і свободи людини й громадянина. Питання щодо прав і свобод є особливо актуальними в умовах військової агресії, коли частина населення не може забезпечити себе найнеобхіднішим: одягом, харчуванням та житлом. На перший план виходить право громадян на соціальний захист, а для учасників АТО – ще і право на медичну допомогу, яку держава, на жаль не спроможна забезпечити навіть тим, хто отримав інвалідність, захищаючи цілісність України. З метою вдосконалення діяльності щодо утвердження та забезпечення

прав і свобод людини і громадянина Президент України у серпні 2015 р. видав Указ «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» [2], яка зосереджена на вирішенні основних системних проблем у сфері захисту прав і свобод людини та нових викликах суспільства, але не вичерпує повністю проблематики у зазначеній сфері.

Проводячи реформи слід, в першу чергу, визначити: «А як це вплине на добробут населення? Чи дасть ця реформа певні позитивні зрушення в майбутньому? Населення повинне бути добре інформоване про очікувані результати реформ і хід їх проведення. Основний акцент має бути як на показниках, які характеризуватимуть позитивний вплив цих реформ так і на негативах, які слід чекати населенню. Обов'язковою умовою є зазначення терміну, коли слід очікувати покращення.

Уповільнення приросту ВВП у 2001, 2005 та 2009, роках відбувалось на тлі зростання приросту видатків на соціальну сферу, соціальний захист та соціальне забезпечення населення, що ще раз підкреслює відсутність цілісного та послідовного підходу до управління бюджетними коштами з врахуванням сучасних стратегічних викликів, що постають перед країною.

З однієї сторони влада ніби розуміє, які загрози стоять перед країною, особливо в частині забезпечення соціальної безпеки (неминучість зниження рівня життя в умовах воєнної агресії; зростання соціальної нерівності, втрати національного ринку праці, погіршення стану здоров'я населення; криза довіри в соціумі; гуманітарна катастрофа Донбасу та інші (детальніше див. [1]), а з іншої – продовжує політику продукування різного роду стратегічних документів без практики їх належного виконання, що зумовлено відсутністю в них конкретних показників, які характеризуватимуть успішну реалізацію відповідної стратегії або недостатню їх кількість. Зокрема в одному із останніх документів «Стратегії сталого розвитку - 2020» серед стратегічних індикаторів її реалізації є лише 2 показники, які стосуються соціальної сфери: збільшення середньої тривалості життя на 3 роки та рівень володіння щонайменше двома іноземними мовами для випускників загальноосвітніх навчальних закладів (75

%). Щоправда до індикаторів реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» віднесено ще і те, що: «Україна візьме участь у міжнародному дослідженні якості освіти PISA та увійде до 50 кращих держав – учасниць такого дослідження» і «Україна разом із Світовим банком розробить показник добробуту громадян, визначиться з його цільовим значенням та проводитиме моніторинг змін такого показника»[3]. Серед індикаторів є і «оновлення кадрового складу державних службовців у правоохоронних органах, судах, інших державних органах на 70 відсотків» [3]. Невже це показник сталого розвитку України? Для пересічного українця важливішим є те, чи дотримуються у цих органах принципу верховенства права.

Більш доцільнішим було б затвердження індикаторів, які характеризували б рівень життя населення (наприклад, прожитковий мінімум, мінімальна та середня заробітна плата, мінімальна та середня пенсія, забезпеченість житлом, рівень безробіття, рівень бідності, відсоток працевлаштованих випускників вищих навчальних закладів тощо).

Варто пам'ятати, що соціальна політика є визначальною основою макроекономічного регулювання, оскільки реалізація її заходів впливає на низку економічних параметрів, збільшує норму споживання і зменшує нагромадження, поживає сукупний попит.

Тому визначаючи стратегічні напрями розвитку держави в основу слід ставити стратегічну мету – підвищення добробуту населення, а також основні цілі соціальної політики держави, серед яких: підвищення рівня і якості життя населення, збільшення його тривалості; зміцнення здоров'я громадян, підвищення якості й ефективності надання медико-санітарної допомоги; зниження рівня безробіття; підвищення стандартів оплати праці; підвищення ефективності системи регулювання соціальної відповідальності суб'єктів економіки.

Література

1. Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень до позачергового Послання Президента України до Верховної Ради

України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України у сфері національної безпеки». – К. : НІСД, 2014. – 148 с.

2. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини [Електронний ресурс]: Указ Президента України № 501 від 25.08.2015. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>
3. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс]: Указ Президента України № 5 від 12.01.2015. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

Anastasia Stefanita,

Researcher, Responsible for International Relations,
Information Society Development Institute,
Chisinau, Republic of Moldova

NEW CHALLENGES FOR ICT SKILLS IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

ICT skills became in our days a need and a must. IT is an international aspect. Developing professional skills in ICT is a key factor that determines the development of the ICT sector from Moldova. Moldova is still facing with the problem of insufficient trained workers in IT field.

Keywords. ICT skills; Information and communications technology; Moldova; IT field; education.

Навыки в области ИКТ в наши дни потребность и необходимость. Это международный аспект. Разработка профессиональных навыков в области ИКТ является ключевым фактором, который определяет развитие сектора ИКТ в Молдове. Молдова по-прежнему сталкивается с проблемой недостаточного подготовленных работников в области ИТ.

Ключевые слова. Навыки в области ИКТ; Информационные и коммуникационные технологии; Молдова; ИТ поле; образование.

Навички у сфері ІКТ стала в наші дні потреба і необхідність. Це міжнародний аспект. Розробка професійних навичок у сфері ІКТ є ключовим фактором, який визначає розвиток сектора ІКТ в Молдові. Молдова і раніше зіштовхується з проблемою недостатнього підготовлених працівників в галузі ІТ.

Ключові слова. Навички у сфері ІКТ; Інформаційні та комунікаційні технології; Молдова; ІТ поле; освіту.

Introduction. Many countries are reporting difficulties in creating sufficient numbers of workers with the right skills in the right place at the right time. The issue is open for the Republic of Moldova, too. Even if during last years Moldova has good indicators of ICT development, including ICT market - a lot of foreign companies invest in IT business in Moldova. On the other hand, employers are warning that graduates are not adequately prepared for the labor market.

International experience regarding ICT skills. Obtaining adequate quantities of workers with the right e-skills is proving to be a challenge across the world. In Europe it is estimated that there will be an ICT skills gap within Europe of up to 1.3 M practitioners by 2020. In Canada it is widely acknowledged that it is becoming increasingly difficult to recruit for a variety of critical ICT occupations – from entry level to seasoned. USA states that, unlike the fiscal cliff where they are still peering over the edge, they careened over the “IT Skills Cliff” some years ago as the economy digitalized, mobilized and further “technologized” and their IT skilled labour supply failed to keep up. [4] E-skills strategy is part of the Digital Agenda for Europe and the Employment Package to boost competitiveness, productivity and employability of the workforce. The demand for ICT specialists, which increases by approximately 4% per year, still exceeds the supply [3]. There are additional positive signals, when member states are becoming more active, such as Greece, Italy and Bulgaria that have established in 2014 National Coalitions for Digital Jobs as part of the “Great Coalition for Digital Jobs” launched by the European Commission in March 2013.

ICT professional skills - Republic of Moldova. The phenomenon of shortage of highly qualified ICT specialists in Moldova has many causes. The crisis of the political, economic and social system under transformation after the fall of the Soviet totalitarian regime led to the reduction of a large number of jobs. Combined with low salaries, this caused the emigration of specialists from Moldova. Another cause is the poor quality of specialists training. Although the annual number of ICT university graduates is quite high, their quality is low due to outdated teaching methods and curriculum etc. An effective partnership between the educational, academic (research and development) and business sectors is missing and there is a low number of qualified teachers. Out of the 1,500-2,000 graduates every year, only 20-30% can be immediately employed and the companies have to make investments of about half a year in their training [5].

Despite economic difficulties, recently the Republic of Moldova assured a steady increase of funds allocated to education. During 2005-2012, the share of

public expenditure on education in GDP increased from 7.9% to 8.4% [6]. According to the analyses of educational strategies [6] [7], the number of young people interested in vocational secondary education and specialized secondary education is decreasing, the focus being on higher education. In the academic year 2012-2013, in 66 secondary vocational education institutions there were 19,580 students, compared to 24,500 in 2007-2008. At the beginning of the academic year 2012-2013, the number of students in 47 colleges (41 public and six private institutions) was of 30,700 people, showing a decrease of 2% compared to the academic year 2007-2008 [7].

The lack of qualified personnel for various activities is one of the main barriers to business development, as reported by local and international companies in Moldova. This is confirmed by the position of Moldova in international rankings of competitiveness and ease of doing business. The international ranking of competitiveness for 2014-2015 placed Moldova on the 84th position for quality of higher education and 82nd position for labor market efficiency, among 144 countries included in the report [2]. Likewise, the poor preparation of higher education graduates is due to poor preparation in high school. This fact is confirmed by the results of the baccalaureate exam (in 2014 - 44% passed the basic exam session [1]). ICT education is limited by the low rate of computer coverage and their use at a later age. There were about 35,584 computers in the education system in the academic year 2012-2013. [6] Interactive ICT methods and devices are not widely used in teaching various subjects.

References

1. BAC 2014 <http://diez.md/2014/07/01/bac-2014notele-nu-se-vor-mai-da-pe-banda-rulanta/>
2. Call to action "To what extent Moldovan educational system meets the needs of companies of labor?" <http://www.business.viitorul.org/audiere/4/3/chemare-la-aciune>
3. Digital Competences: International dimension and the impact of the globalization, European Commission, 2014
4. Information Technologies and Labour Market Disruptions: A Cross-Atlantic Dialogue, European Commission, 3.11.2014
5. Many graduates, few specialists IT - ATIC, MTIC <http://www.mtic.gov.md/ro/digest/36119>

6. Strategy of Education Development 2014-2020 „Education-2020”, Govern Decision no. 944 from 14.11.2014
7. Strategy for development of vocational / technical 2013-2020, Govern Decision no. 97 from 1.02.2013

УДК 331.556

Михальченко Г.Г.,

д-р екон. наук, доц.,
проф. кафедри економіки підприємств та менеджменту,
Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ

Ми живемо в той час, коли змінюється етнічна структура населення, що пов'язано як з масштабними міграційними процесами, так і з явищами, що відбуваються всередині окремих країн. По суті спостерігається світова тенденція переселення народів. В 2011 році згідно доповіді ООН загальна кількість мігрантів в світі становила 232 млн. осіб, що приблизно відповідало 3,2 % людства [2]. Головною причиною такої міграції є значний дисбаланс якості життя в країнах світу. Сучасні комунікації дозволяють і українцям шукати кращої долі за межами своєї країни.

Останні роки ситуація на ринку трудових ресурсів України продовжує погіршуватися. За даними Федерації профспілок з 26 мільйонів людей працездатного віку постійно працює тільки 9 мільйонів. Лише за останній рік втрачено більше одного мільйона робочих місць. Безробіття серед молоді сягає 23 % [5], а кількість нелегальних трудових мігрантів - гастарбайтерів з України за даними Міжнародної організації по міграції збільшилась у 2015 році до 41 % проти 28% у 2011%. Ще біля 3 млн. українців мають намір шукати роботу за кордом.

Заходи уряду щодо легалізації зайнятості, незважаючи на преференції, надані бізнесу за внеском на соціальне страхування працівників, поки не принесли очікуваних результатів. Як і раніше без оформлення трудових відносин працює практично кожен четвертий українець.

Сьогодні до основних негативних явищ існування міжнародної трудової міграції можна віднести цілий ряд чинників, представлених на рис.1.

Однією з головних проблем є демографічна ситуація, а саме негативна динаміка народжуваності, смертності, від'ємне сальдо міграції.



Рис. 1. Основні негативні явища трудової міграції

За природним спадом населення (- 6,31%) Україна займає 1 місце в світі. У даній проблемі трудова міграція відіграє провідну роль. Трудова міграція, як масове явище, не сприяє наповненню пенсійного і соціального фондів через відсутність відрахувань від заробітної плати заробітчан.

Соціальні наслідки являють собою цілу низку негативних явищ, які негативно впливають на відтворення і розвиток людського капіталу України. Загрозливим наслідком трудової міграції є і втрата висококваліфікованих кадрів. У зв'язку з виїздом науковців та висококваліфікованих спеціалістів втрати України становлять понад 1 млрд дол США на рік [4]. Проблема полягає і в тому, що, працюючи, головним чином за рахунок витрат державного бюджету, освітня система здійснює підготовку фахівців, які створюватимуть додану вартість за межами України.

Позитивним фактором для України як країни-експортера трудових ресурсів є, по-перше, зменшення напруги на внутрішньому ринку праці, тобто зниженні рівня безробіття. За підрахунками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ, у разі відсутності міграційних потоків трудових ресурсів рівень безробіття в Україні в 1,6 разів перевищував би фактичний рівень [3]. Також позитивним чинником є поповнення вітчизняної економіки валютними ресурсами за рахунок грошових переказів трудових емігрантів. У 2014 році Україна стала першою серед країн, у які мігранти з Європи надіслали найбільше грошей, сума переказів наших заробітчан складає 7587 мільйонів доларів США [1].

Для стабілізації українських міграційних потоків необхідно забезпечити максимально ефективне використання наявного трудового потенціалу шляхом створення нових робочих місць через зростання обсягів інвестицій в основний капітал та інноваційний розвиток; удосконалити політику доходів, перш за все за рахунок підвищення рівня оплати праці, оскільки заробітна плата має відповідати рівню затрат на відтворення робочої сили; створити стимули для повернення до України мігрантів, що раніше виїхали на роботу за кордон на постійне місце проживання чи за трудовими контрактами, в першу чергу, висококваліфікованих фахівців.

Влив трудової міграції є неоднозначним для соціально-економічного розвитку країни. Отже, необхідність адекватної міграційної політики в державі обумовлена, з одного боку, потребою мінімізації викликаних міграцією ризиків, а, з іншого – потребою використання позитивного потенціалу міграційних процесів, передусім щодо валютних надходжень на довготривале макроекономічне зростання. Саме тому влада повинна створити умови для збільшення вкладів трудових мігрантів в платіжний баланс країни, як одного з реальних джерел його наповнення та розпочати відновлення економіки, що дозволить досягти гідної якості життя всім українцям.

Література

1. Доповідь Міжнародного фонду сільськогосподарського розвитку:

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.com/uk/%/a-18518915>.

2. Звіт щодо методології організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, 2013.–98 с.

3. Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування./ О. А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – 40 с.

4. Офіційний сайт Державної служби статистики України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

5. Офіційний сайт Федерації професійних спілок України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/7853-vistup-golovi-fpu-g-v-osovogo-na-sesiji-mizhnarodnoji-konferentsiji-pratsi>.

УДК 332.14:330.564.2(477)

Карпенко Н.В.,

ст. викладач,

ОНЕУ

РОЗБАЛАНСОВАНІСТЬ У СФЕРІ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

За останні декілька років у зв'язку із ускладненням та нестабільністю суспільно-політичної ситуації в Україні поглибилися негативні тенденції в усіх сферах соціально-економічного життя населення. Особливо це стосується процесів формування і розподілу доходів населення України та її регіонів, що визначають рівень добробуту всього суспільства. Процеси інфляції, зростання цін на споживчі товари та послуги, падіння реальної заробітної плати і доходів призвели до зниження купівельної спроможності населення, зростання масового безробіття, погіршення демографічної ситуації, і, як наслідок, до поглиблення соціально-економічної кризи.

Сучасна ситуація у сфері доходів населення характеризується не тільки зниженням їх рівня, а й необґрунтованою розбалансованістю у розподілі на підприємствах, за галузями, на міжгалузевому і міжрегіональному рівнях.

Непомірно високий рівень диференціації доходів посилює соціальну напругу в суспільстві та сприяє тіньовим розподільчим процесам.

Нерівність за доходами для суспільства з ринковими відносинами є природним, закономірним та необхідним явищем, оскільки нерівний майновий статус його членів вважається одним з потужних стимулів соціально-економічного прогресу за умови створення для кожного громадянина відносно однакових можливостей щодо реалізації свого потенціалу [4, с. 23]. Однак, у зв'язку з бідністю значної частини населення України, надмірна диференціація за доходами набуває соціальної гостроти.

В основі регіональної диференціації рівня життя населення лежить ряд чинників, обумовлених історичною трансформацією територій, особливостями галузевої структури економіки, природно-ресурсним, інвестиційним, інноваційним, фінансовим та соціальним потенціалом регіону. Надзвичайно важливою проблемою формування та розподілу доходів населення є забезпечення прийняттого рівня міжрегіональної диференціації, адже саме регіональна нерівність є найнебезпечнішою та найбільш несправедливою.

За даними Державної служби статистики України [7] диференціація доходів населення у 2014 р. за регіонами у порівнянні з попереднім періодом поглибилась. Різниця між максимальними (м. Київ) і мінімальними (Закарпатська обл.) доходами на душу населення у 2014 році досягла 72,9%, тоді як за міжнародними стандартами розмах варіації за цим показником не повинен перевищувати 20%. У 2014 році наявний доход у розрахунку на одну особу був вищий за середній рівень по Україні лише у трьох адміністративно-територіальних одиницях, а саме, у м. Київ (237,1%), Запорізькій (112,3%) та Київській (102,3%) областях. Найнижчий рівень наявного доходу у розрахунку на одну особу порівняно із середнім по країні за вказаний період серед регіонів зафіксовано у Закарпатській (64,2%), Чернівецькій (68,5%) і Тернопільській (69,6%) областях. В цілому у 2014 р. порівняно з попереднім роком відбулось посилення розбалансованості наявного доходу населення у розрахунку на одну особу за регіонами [7].

Загальний процес розшарування населення за рівнем грошових доходів посилюється регіональними відхиленнями в рівні оплати праці. У січні-вересні 2015 року середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників підприємств, установ, організацій (з кількістю працюючих 10 осіб і більше) за середньому по Україні склала 4012 грн. Перевищення середнього рівня за даним показником зафіксовано лише у чотирьох адміністративно-територіальних одиницях: у м. Київ – 6400 грн. (159,5%), Донецькій – 4887 (121,8%), Дніпропетровській – 4240 (105,7%) та Запорізькій областях – 4039 грн. (100,7%). Найнижчий рівень середньомісячної заробітної плати за вказаний період зберігся у Тернопільській області – 2827 грн. (70,5%), Чернігівській – 2874 грн. (71,6%) і Херсонській області – 2953 грн. (73,6%). Відношення найвищого рівня середньомісячної зарплати (м. Київ) до найнижчого (Тернопільська область) за 9 місяців поточного року склало 2,3 рази [7]. Причому, як показують дослідження, розбіжності в заробітній платі за регіонами не пов'язані з відмінностями в продуктивності праці або з результатами виробничої діяльності.

Статистичні дані за останні декілька років [7] свідчать, що на тлі різкого зниження реальних доходів населення відбувається посилення їх поляризації, у тому числі за регіонами, що приводить до дисбалансу економіки та поглиблює кризу соціально-економічної сфери. У зв'язку з цим виникла нагальна необхідність у встановленні критичної межі для показників, що характеризують процеси розбалансованості, а також у розробці заходів щодо забезпечення призупинення деструктивних процесів та зменшення диспропорцій у показниках доходів населення територій [5, с. 205]. Ситуація, що склалася у сфері доходів в Україні характеризується великим накопиченням соціальної напруги, зниження якої можливе за рахунок створення умов для згладжування дисбалансу у соціально-економічному регіональному розвитку, що стане фундаментом для подолання бідності, зростання заробітної плати та доходів населення, розвитку економічної бази регіонів.

Література

1. Вахович І.М., Пушкарчук І.М. Механізми подолання регіональної диференціації рівня життя населення України // Економічний форум, 2015 р., №1, с. 41-49.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. Офіційний сайт, – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Заяць В.С. Формування доходів населення України: особливості та тенденції // Демографія та соціальна економіка, 2015, № 2 (24). – с. 116-128. (5)
4. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці // Україна: аспекти праці, №1, 2015. – с. 22-27.
5. Полякова С.В. Територіальна диспропорційність рівня життя населення: теоретичні аспекти дослідження // Демографія та соціальна економіка, 2014, № 2 (22) – с. 198-207.

УДК 331

Василик А.В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

З середини ХХ-початку ХХІ ст. дослідження розвитку окремої країни, регіонів, інтеграційних об'єднань вийшло за межі суто географічної та суто економічної складових. Соціально-економічний розвиток країни дедалі більше визначається соціальними, культурними, духовними, екологічними, інформаційними, технологічними та іншими чинниками, тобто переноситься у позаекономічну площину. У зв'язку з цим дослідження соціально-економічний розвитку, аналіз конкурентоспроможності, регіонального чи глобального лідерства, розроблення напрямів та заходів подальшого розвитку неможливе без застосування міждисциплінарного підходу.

Під міждисциплінарним підходом розуміємо дослідження таких структурних зв'язків, внаслідок утворення яких формуються суміжні і комплексні об'єкти, що представляють собою предмет дослідження для різних канонічних наук; широке залучення до суто економічних методів дослідження соціально-економічного розвитку інших наук, їх теорій, методів, інструментів, здобутків.

Серед таких наук в контексті дослідження соціально-економічного розвитку варто виокремити такі основні:

1. Соціальні науки (соціологія, соціальна психологія, право, політологія, історія, демографія, соціальна статистика та ін.);
2. Філософія, у т.ч. соціальна філософія;
3. Екологія, науки про землю;
4. Фундаментальні науки.

Додатково до залучення різних наук у соціально-економічних дослідженнях застосовуються інші новітні теорії, концепції, гіпотези тощо. До сучасних концепцій і теорій, які використовуються у дослідженнях соціально-економічного розвитку, належать: інформаційного суспільства та інформаційної економіки, знаннєвої економіки, людського капіталу, інтелектуалізації суспільства, інтелектуалізації економіки, інтелектуалізації праці, домінанти інноваційної складової економічного зростання, сталого розвитку, соціальної відповідальності, соціального капіталу, соціальних інвестицій, соціального залучення, соціальної згуртованості та ін.

Відповідно увага дослідників спрямовується на ті чинники, напрями і наслідки соціально-економічного розвитку, які раніше були незначущими, а саме у XXI ст. почали домінувати та спричиняти зрушення і в самому соціально-економічному розвитку, і в укладі, рівні та якості життя людини, і у стані довкілля.

Серед таких міждисциплінарних суміжних і комплексних об'єктів, що нині визначають європейський розвиток та, як наслідок, формують виклики

соціально-економічного розвитку для України в контексті європейської інтеграції, варто виокремити такі:

- Домінанта інноваційної складової розвитку, формування шостого технологічного укладу, що супроводжується швидкими та значними за обсягами процесами генерування і поширення нових ідей, товарів, послуг, виробничих процесів, управлінських технологій, формуванням глобальної інноваційної мережі, зростанням ролі освіти та інтелектуального капіталу. Зазначене призводить до суттєвих змін у продуктивності праці, формуванні нових конкурентних переваг та підстав формування глобального чи регіонального лідерства, рівні та якості життя населення, однак разом з тим далеко не завжди відмічаються позитивні зміни у соціальній сфері, зокрема у сфері зайнятості, характері та тенденціях міграційних процесів тощо;
- Перехід до шостого технологічного укладу зумовлює суттєві зміни у парадигмах Homo Economicus та Homo Sociologicus, і формує Homo Informaticus, Homo Alergicus, Homo Stressicus [1, с.23], які стануть наслідком швидких зрушень у соціально-економічній та техніко-технологічній сферах. Зазначені зрушення приведуть у тому числі до змін у поведінці та вподобаннях людей, у психології людини, деформації сьогоднішніх моральних цінностей, що в кінцевому випадку призведе до трансформації самої людини, котра створюватиме інновації і водночас залежатиме від них. Сучасна інформаційна насиченість життя та сфери соціально-трудових відносин, стреси, які супроводжують соціономічні та інтелектуальні види праці, життя у мегаполісах, виникнення психологічних та психо-емоційних порушень, прогресування алергічних та аутоімунних захворювань, що породжуються новим способом життя стають супутниками швидкого інноваційного розвитку. Як зазначають автори [1, с.24], парадоксальним є той факт, що боротися із цими негараздами людство буде за допомогою тих самих технологій, які й утворюватимуть шостий технологічний уклад.

- Екологічні зрушення – деградація довкілля, що викликана суттєвим посиленням навантаження на екосистеми внаслідок збільшення обсягів світового виробництва та зростання чисельності населення;
- Морально-етичні та культурно-ментальні суперечності, що супроводжують інтеграційні та глобалізаційні процеси, загострення етнічних конфліктів, тощо.

Усі зазначені виклики мають стати враховуватися у розробці стратегічних орієнтирів соціально-економічної політики України для забезпечення її конкурентоспроможності, формування можливостей розвитку, інтеграції вітчизняної економіки з економіками європейських країн-сусідів.

Література

1. Технологічна модернізація в європейській економіці [Текст] : монографія / О. С. Бурміч [та ін.]. ; за наук. ред. В. І. Чужикова. - Київ : КНЕУ, 2013. – 266 с.

УДК 374.44

Свідерська І. М.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра корпоративних фінансів і контролінгу,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Періодичність економічних криз та зростаючі тенденції до старіння населення актуалізують проблеми вдосконалення механізмів недержавного пенсійного забезпечення та посилення соціального захисту населення. Системна криза сучасності пов'язана з цілою низкою структурних криз, які складають систему забезпечення людської життєдіяльності: природно-економічна, демографічна, технологічна, соціальна, політична, культурна та

ринково-економічна. Макроекономічні показники України вражають. Падіння ВВП за прогнозами на 2015 рік становитиме 9,1%, рівень інфляції 41,4%, Промислове виробництво за 9 місяців 2015 року в порівнянні з аналогічним періодом 2014 року скоротилося на 16,4%, будівельні роботи на 16,4%, обсяг роздрібних продаж на 26,6% , ціна виробників зросла на 28,1% [1; 2].

Загальною тенденцією є підвищення пенсійного віку населення. За даними Організації з економічної співпраці (ОЕСР) у середньому пенсійний вік складає 65 років для чоловіків та 63,5 років для жінок. Однак, в останні роки відбувається зростання пенсійного віку в країнах Європейського Союзу. Так, у Чехії з 2013 року пенсійний вік збільшився до 63 років в чоловіків та 59-63 років у жінок, в Данії з 2008 року – 65-67 років, як для чоловіків так і для жінок, Фінляндії – 62-68 років. Греція в 2012 році підняла пенсійний вік до 67 років для чоловіків та 62-67 років для жінок, Італія з 2014 року - 66 років для чоловіків та 64 роки для жінок. Польща з 2013 року - для чоловіків 65-67 років та 60-57 років для жінок. В Україні даний показник становить 60 років для чоловіків та 55-60 років для жінок з 2011 року, що є одним з найнижчих показників в країнах Європи.

Пенсійна система, що діє сьогодні в Україні, має ряд проблем:

1. Навантаження на державну пенсійну систему соціального забезпечення є надзвичайно великим. Дефіцит бюджету Пенсійного фонду становить 19,0 млрд. грн. в 2015 році та покривається за рахунок державного бюджету, що є непосильним тягарем для держави [2].
2. Рівень життя пенсіонерів є низьким та не забезпечує гідного існування людям похилого віку, що порушує засади соціальної справедливості та гармонізації відносин між поколіннями. Так, в термін 1.09.2015 р. по 31.12.2015 р. мінімальний розмір пенсії становить 1074 грн. [2; 4, с. 34-36].

З 2004 року в Україні діє Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», що дає можливість функціонуванню недержавних пенсійних фондів (НПФ), метою яких є забезпечення дохідності пенсійних активів вище рівня інфляції та залучення довгострокових інвестиційних ресурсів необхідних

для модернізації економіки. Станом на 1.07.2015 року в Україні діяло 72 НПФ, 23 адміністратора НПФ, які зареєстровані в 9 регіонах України. Найбільша кількість НПФ зосереджена в місті Києві – 53 або 73,6% від загальної кількості НПФ. Середній розмір пенсійних виплат на одного учасника НПФ становить 5,8 тис. грн (одноразово) та 18,8 тис. грн. (у визначений строк). Загальний дохід отриманий від інвестування пенсійних активів становить 1014,6 млн. грн. станом на 1 липня 2015 року [3].

Дослідження практики діяльності зарубіжних НПФ таких країн як Польща, Хорватія, Чехія дало змогу зробити наступні висновки та рекомендації для вітчизняної системи недержавного пенсійного забезпечення.

1. Необхідність створення резервного фонду для відкритого пенсійного фонду, який використовується для покриття дефіциту інвестиційного прибутку, якщо він за розміром нижчий від встановленого мінімуму.
2. Встановлення мінімального рівня доходності пенсійних активів на рівні вищому ніж інфляція за рік.
3. Підвищення активності фізичних осіб підприємців в системі недержавного пенсійного забезпечення та збільшення питомої ваги їх пенсійних внесків до недержавних пенсійних фондів.

Література

1. <http://index.minfin.com.ua/index/prom/>
2. www.ukrstat.gov.ua
3. <http://nfp.gov.ua/>
4. Грановська І.В. Проблеми встановлення мінімальної пенсії в Україні // Молодий вчений. - №2. – 2015. – с. 34-36.

НОРМАТИВНО-ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Сучасні глобалізаційні процеси, що поступово охопили і сферу вищої освіти, значно посилюють гостроту конкурентної боротьби, яка, відповідно, переміщується з регіонального та національного рівнів на міжнародний рівень. Ці процеси здебільшого засновані на принципі самостійності виходу ВНЗ на світовий ринок освітніх послуг, де вони змушені відвойовувати власну нішу завдяки наявним конкурентним перевагам. Ще однією особливістю сучасного етапу розвитку системи вищої освіти є той факт, що від ступеня залучення ВНЗ до міжнародного співробітництва в системі вищої освіти значним чином залежить внутрішній попит на його освітні послуги, так як абітурієнти, що обирають напрям підготовки, підкріплений міцним та довготривалим партнерством із зарубіжними ВНЗ, отримують додаткові гарантії та привілеї. Отже, участь ВНЗ у міжнародному співробітництві стає одночасно визначальним чинником та результатом його конкурентоспроможності. Саме тому, з метою чіткого розуміння можливих напрямів досягнення ВНЗ переваг співпраці на світовому рівні та практичного їх впровадження, важливо визначити сутність та основні напрями реалізації міжнародного співробітництва у сфері вищої освіти.

Одним із перших нормативно-законодавчих документів, що було присвячено регулюванню міжнародного співробітництва у сфері вищої освіти можна вважати Постанову Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. №287 «Про затвердження Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання» [1]. Цей документ у діючій редакції від 29.02.2012 р. регламентує термін перебування за кордоном із метою

навчання та стажування різних категорій осіб (студенти – не більше двох років, аспіранти – до одного року, наукові і науково-педагогічні працівники – до шести місяців); обов'язкове збереження місця роботи або навчання і середньої заробітної плати (стипендії); забезпечення обов'язковим медичним обслуговуванням.

У 2005 р. в Україні було прийнято три нормативно-законодавчі документи, призначенням яких була підготовка вітчизняної системи вищої освіти до міжнародних освітніх вимог. Так, Наказом МОН України від 31.05.2005 р. №325 «Про затвердження Переліку ВНЗ і закладів післядипломної освіти для здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції» було обрано вісім вищих навчальних закладів та 27 центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації [2]. Наказом МОН України від 29.07.2005 р. № 454 «Про заходи МОН України по реалізації Указу Президента України «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» було запроваджено впровадження заходів, спрямованих на реалізацію в Україні положень Болонської декларації, зокрема: розробка нових переліків напрямів (спеціальностей), за якими здійснюватиметься підготовка фахівців у ВНЗ, Державних стандартів вищої освіти; розв'язання питання щодо вдосконалення мережі ВНЗ, їх підпорядкування та створення в установленому порядку укрупнених регіональних університетів; запровадити систему кредитно-модульного навчання в усіх ВНЗ та розробити додаток до диплома європейського зразка [3]. Наказом МОН України від 30.12.2005 р. № 774 «Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу» регламентовано процедуру створення, впровадження та постійне методичне супроводження кредитно-модульної системи організації навчального процесу у ВНЗ III-IV рівнів акредитації [4].

Постановою Кабінету Міністрів України від 13.04.2011 р. №411 «Про навчання студентів та стажування аспірантів, наукових і науково-педагогічних працівників у провідних ВНЗ та наукових установах за кордоном»

регламентуються питання конкретизації мети та задач навчання і стажування; необхідності укладання відповідного договору; особливостей проведення конкурсного відбору претендентів на навчання; фінансування витрат [5].

Постановою Кабінету Міністрів України від 12.08.2015 р. №579 «Про затвердження Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність» визначено основні види і форми академічної мобільності, права і обов'язки осіб, що підпадають під програми академічної мобільності, процедуру визначення результатів навчання [6].

Отже, можна зробити висновок, що в Україні на нормативно-законодавчому рівні створено достатні умови для ефективної та всебічної реалізації міжнародного співробітництва у сфері вищої освіти, проте їх реалізація на практиці буде залежати від результативності дій на місцях.

Література

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. №287 «Про затвердження Положення про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання» // Офіційний вісник України. – 1998. – №28. – Ст. 1052.
2. Наказ Міністерства освіти і науки України від 31 травня 2005 р. №325 «Про затвердження Переліку ВНЗ і закладів післядипломної освіти для здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/2830/>.
3. Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.07.2005 р. № 454 «Про заходи МОН України по реалізації Указу Президента України «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/fpart41/idx41955.htm>.
4. Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 грудня 2005 р. № 774 «Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3177/.
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 р. №411 «Про навчання студентів та стажування аспірантів, наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/411-2011-%D0%BF>.
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2015 р. № 579 «Про затвердження Положення про порядок реалізації права на академічну

мобільність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/ru/cardnpd?docid=248409199>.

УДК 331.556.4: 314.74

Федірко Н.В.,

к.е.н., доцент, ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТА ПОЛІТИЧНИХ ВИКЛИКІВ

Трудова міграція населення в Україні відіграє вирішальний вплив на функціонування національного ринку праці, дозволяючи значній частині населення не лише забезпечити собі певний матеріальний статок в умовах кризових явищ, але і започаткувати та розвинути власний бізнес. Особливої актуальності питання врегулювання трудової міграції набувають у періоди загострення соціально-економічних чи політичних негараздів.

Після здобуття незалежності в умовах трансформаційної кризи та різкого зниження рівня життя населення в Україні відбувалась масова еміграція трудящих до інших країн, що особливо загострилось починаючи з 1994 р. На початку 2000-х рр. тенденції зовнішньої міграції населення змінилися: якщо у 2002 р. Україна мала міграційні втрати (-33 тис. осіб), то після 2005 р. сальдо міграції набуло додатного значення і у 2013 р. склало +31 тис. осіб.[4]

Водночас, в ці роки загострилось питання нелегальної трудової імміграції в Україну, зокрема транзиту робочої сили з країн СНД і Південно-Східної Азії до розвинених країн Західної Європи. У 2012 р. із прийняттям Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» внаслідок полегшення можливостей реєстрації іноземців, які в'їхали в Україну в попередні роки, відбулось різке зростання обсягів зареєстрованого прибуття

трудових мігрантів. Втім, на сьогодні все ще спостерігається масовий перетік нелегальних мігрантів.

Масштаби працевлаштування в Україні іноземців протягом 2000-х років постійно зростали, втім, у період світової фінансово-економічної кризи значно скоротились: 7,5 тис. осіб у 2013 р. проти 12,4 тис. чол. у 2008 р. [2] Обстеження трудової еміграції з України показало, що у 2012 р. 1,2 млн. осіб, або 3,4 % населення України у віці 15-70 років працювали або шукали роботу за кордоном.[1] Серед населення працездатного віку частка трудових емігрантів склала 4,1% (в 2008 році – 5,1%).

Дослідження взаємозв'язку зовнішньої трудової міграції та стану національного ринку праці в Україні показало відсутність схожої динаміки кількості мігрантів та рівня безробіття. В умовах різкого збільшення міграційного приросту населення із 17,1 тис. осіб у 2011 році до 31,9 тис. осіб у 2013 році мало місце зменшення рівня безробіття за цей період із 7,9% до 7,2%.[4] Кількість зовнішніх трудових іммігрантів до України також збільшилась (майже до 9 тис. осіб за 2011-2013 рр.). У 2014 році вибух політичної революції та загострення економічного дефолту України спричинили зменшення міграційного приросту до 22 тис. осіб та одночасне підвищення рівня безробіття до 9,3%. Зауважимо також, що середньомісячна заробітна плата в країні мала стабільну зростаючу динаміку. Такі тенденції свідчать, що процеси зовнішньої трудової міграції в Україні, які безпосередньо обумовлюються можливістю працевлаштування та рівнем доходів в країні, не мають суттєвого впливу на стан національного ринку праці. Водночас, зовнішні загрози, сформовані політичними, макрофінансовими та зовнішньоекономічними дисбалансами, призводять до суттєвих негативних змін у сфері зайнятості.

Сформована на сьогодні державна міграційна політика, яка покликана врегулювати питання працевлаштування, адаптації, соціального захисту та забезпечення прав трудящих-мігрантів, є недосконалою та потребує нагального реформування. Незважаючи на стрімкий розвиток в останні роки законодавчої

бази та визначення на державному рівні стратегічних цілей, невирішеними проблемами в сфері державної міграційної політики залишаються: суперечності законодавчих документів; проблеми статистичного обліку мігрантів; неврегульованість питань відтоку інтелектуальної робочої сили; практична відсутність механізму заохочення повернення емігрантів з метою використання їх досвіду та заощаджень для розвитку економіки; висока кількість нелегально працевлаштованих іммігрантів; фактична відсутність механізму імплементації прибулих іммігрантів.

Наявні проблеми у сфері зовнішньої трудової міграції обґрунтовують необхідність розробки і затвердження нової редакції Концепції державної міграційної політики України, про що йдеться у сучасних рекомендаціях дослідницьких установ. Зокрема, експерти зазначають, що враховуючи демографічну ситуацію в Україні, міграційна політика має розглядатися як один із засобів протидії депопуляції населення. [3] Узагальнення сучасних соціально-економічних та політичних викликів, що загострюють негативні процеси у сфері зовнішньої трудової міграції, а також рекомендаційні заходи державної міграційної політики наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Соціально-економічні та політичні загрози в сфері зовнішньої трудової міграції України та заходи державної міграційної політики

Загрози	Вплив на міграційні процеси	Необхідні заходи державної міграційної політики
<ul style="list-style-type: none"> - стагнація економіки; - підвищення рівня безробіття; - нестабільна політична та геополітична ситуація; - військові дії на сході країни; - зниження реальних доходів громадян; - можливість скасування візового режиму 	<ul style="list-style-type: none"> - відтік внутрішньої робочої сили за кордон; - збільшення числа внутрішніх біженців на території країни; - значне скорочення представників українського корінного населення у країні, їх заміщення представниками країн Сходу 	<ul style="list-style-type: none"> - допомога у працевлаштуванні емігрантів за кордоном; - налагодження взаємозв'язків із українськими мігрантами в інших країнах; - соціальний захист біженців та сприяння їх інтеграції у суспільство - стимулювання поверненню емігрантів та їх реінтеграції; - сприяння підвищенню рівня освіченості прибулих осіб; - заохочення імміграції з-за кордону для збільшення людських ресурсів та інтеграція прибулих в українське суспільство; - селекція іммігрантів залежно від потреб країни; - переговори з країнами-реципієнтами української робочої сили щодо розширення каналів працевлаштування українців на їх території, гарантій їхніх прав; - розбудова вітчизняної системи соціального захисту іммігрантів, гарантування їх прав та свобод відповідно до міжнародних стандартів.

Примітка: розроблено автором.

Визначені рекомендаційні заходи державної міграційної політики є лише її цільовими регулятивними пріоритетами, які потребують розробки та впровадження комплексу управлінських заходів, пов'язаних із удосконалення внутрішньої та міжвідомчої організаційної роботи державних органів, налагодження їх тісної співпраці з асоціаціями національних меншин в Україні, закордонними представництвами українських мігрантів, урядами країн-контрагентів та міжнародними інституціями, а також їх прозоре інформаційне забезпечення щодо правил, процедур діяльності трудящих-мігрантів. Поряд з цим, заходи державної міграційної політики повинні бути узгодженими та підкріпленими прогресивними реформами соціально-трудової сфери в Україні, спрямованими на підвищення реальної заробітної плати, скорочення нелегальної зайнятості, а також забезпечення соціального захисту працюючих громадян відповідно до сучасних європейських практик.

Література

1. Звіт щодо методології організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, 2013.– 98 с.
2. Зовнішня трудова міграція [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості України. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350814>.
3. Малиновська О. А. Щодо необхідності розробки і затвердження нової редакції Концепції державної міграційної політики України. Аналітична записка [Електронний ресурс] / О. А. Малиновська // Національний інститут стратегічних досліджень. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1762/>.
4. Міграція та населення [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

ВПЛИВ МАКРО- І МІКРОЕКОНОМІЧНИХ ФАКТОРІВ НА РОЗВИТОК ВИЩОЇ ОСВІТИ

Система вищої освіти є досить складною соціальною та організаційно-економічною структурою, багато проблем якої до цього часу залишаються дискусійними та потребують глибокого наукового вивчення. Дослідження в сфері економіки вищої освіти, що виділилося в самостійну сферу знань, проводяться в рамках економічної науки в цілому. Тому системі вищої освіти притаманні дії всіх тих економічних законів, які визначають поведінку різноманітних суб'єктів економічних відносин.

В сучасних умовах економіка виходить з того, що її основою є два фундаментальні положення: різноманітність потреб індивідів і суспільства та економічні ресурси для їх задоволення. Тому одним із першочергових завдань є виявлення потреб, які повинні задовольнити сферу вищої освіти, а також визначення ефективності використання тих економічних ресурсів, які має в розпорядженні конкретний вищий навчальний заклад як суб'єкт мікроекономіки.

Розвиток суспільства передбачає постійне виникнення та задоволення різних потреб. Причому загальновизнаним чинником є безмежність цих потреб і неможливість їх повного, всеохоплюючого задоволення через постійні якісні зміни та кількісне їх збільшення. Такі зміни відбуваються під впливом навколишнього середовища, соціальних умов життя.

Загальна потреба в отриманні вищої освіти об'єднує в собі декілька завдань, які полягають у відтворенні соціального статусу, відтворенні якості робочої сили, і в результаті продукування робочої сили більш високого порядку. В цьому проявляється суспільна корисність послуг сфери вищої

освіти, яка може з успіхом конкурувати з корисністю цілого ряду матеріальних предметів споживання.

Послуги освіти, як і інші нематеріальні продукти, суттєво відрізняються від багатьох матеріальних продуктів, що впливає на їх рух як товару і певною мірою впливає на дію економічних відносин в освіті, тобто звужує сферу ринкових відносин.

Державний вплив також обмежує сферу ринкових відносин в освіті. Такий процес характерний для всіх економічно розвинених країн – в них держава обов'язково регулює діяльність системи освіти. Система вищої освіти не передбачає необмеженої дії ринкових відносин.

Роль вищого закладу освіти неправомірно зводити лише до якісного перетворення робочої сили як специфічного товару, так як не об'єктивно обмежувати роль людини і зводити її до поняття "носія" робочої сили. Окремий індивід є суб'єктом не лише виробничого процесу, а значить є учасником економічних відносин в цілому, пов'язаних з існуванням не лише виробничих відносин. Вплив сфери освіти на життя суспільства набагато більша: у вищому закладі освіти йде процес формування особистості, індивідуальної та суспільної свідомості.

Таким чином, мова йде про цілісність теоретичної, методологічної, технологічної підготовки, розвиток високих творчих кондицій, професійної мобільності спеціаліста та формування інтелектуально розвинутої особистості. Єдиним обмеженням можливості задоволення всіх вище перерахованих матеріальних та духовних потреб виступають економічні ресурси. Під ними розуміються природні та вироблені людьми ресурси, які використовуються людиною у виробництві товарів та послуг. По найпростішій класифікації ці ресурси традиційно поділяються на матеріальні, трудові та фінансові.

Важливість проблеми збільшення і ефективного використання ресурсів визначається зв'язком між кількістю спожитих (але завжди обмежених) ресурсів, необхідних для виробництва будь-якого продукту (в даному випадку - послуг освіти), і отриманими в ході цього процесу результатами (в якісному та

кількісному вимірі).

Разом з тим необхідно зауважити, що визначити кінцевий результат діяльності вузів досить важко. Через специфіку вищої школи її кінцеві результати втілюються в зміну якісних властивостей індивідуума. Вони носять комплексний характер і відображають тісний взаємозв'язок результатів праці працівників навчального закладу з впливом інших чинників, не пов'язаних з ефективністю функціонування вузу. Ці обставини роблять практично неможливою кількісно точну оцінку кінцевих результатів вищої школи.

Сфера вищої освіти, займає специфічне місце в системі розширеного відтворення, оскільки безпосередньо приймає участь у процесі відтворення і виступає в якості потенціалу його подальшого розвитку. В цій якості вищу школу необхідно розглядати як невід'ємний чинник економічного зростання.

Інший методологічний висновок полягає в тому, що оскільки результатом діяльності сфери вищої освіти є послуги, які враховуються при розрахунках макроекономічного показника ВНД, то необхідно визначати і величину витрат на їх виробництво. І саме обсяг цих витрат суттєво впливає на розвиток вищої освіти.

Загальновідомим є те, що суспільство, розвиваючись циклічно, все ж таки намагається компенсувати періодичну циклічну нестабільність загальним економічним зростанням. Загалом, економічне зростання безпосередньо пов'язане із зростанням рівня життя, що визначається збільшенням ВВП. З іншого боку, зростання реального продукту дозволяє значною мірою мінімізувати витрати, тобто задовольняти потреби з мінімумом витрат, що має першочергове значення при вирішенні проблеми обмеженості ресурсів.

В міжнародній практиці до чинників, які пов'язані з фізичною можливістю зростання виробництва, а значить економіки в цілому, відносяться такі: 1) кількість і якість природних ресурсів, 2) кількість і якість трудових ресурсів, 3) обсяг основного капіталу, 4) технології.

Щодо чинника основного капіталу, то він трактується по різному. Так, освіта індивідуума розглядається як виробництво основного капіталу.

У сучасній теорії економіки загальновідомою є концепція, згідно з котрою сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу, розглядається як людський капітал [1, с. 280]. Головна особливість людського капіталу полягає в неможливості відокремлення його від особи – носія.

Інвестиції в людський капітал впливають на дві економічні категорії: сферу споживання і факторну пропозицію; і виявляються у поліпшенні економічної ситуації на двох рівнях: мікро-: індивідів, що інвестують; макро-: через вплив на пропозицію праці – добробуту нації.

Макроекономічні ефекти інвестицій у людський капітал виявляються у: розподілі доходів; економічному зростанні; міжнародних економічних стосунках: вплив через зміну факторної пропозиції на порівняльну перевагу країни в міжнародній торгівлі (синтезу теореми Хекшера-Оліна-Самуельсона та теорії людського капіталу).

На наш погляд, визначальним елементом в економічних взаємовідносинах, що складаються в сфері вищої освіти, як і раніше залишаються відносини виробництва. Специфіка лише в тому, що результатом діяльності вищого закладу освіти виступають не лише матеріальні речі, але і послуги нематеріального характеру. І якщо мова йде про освіту і освітній процес у вищому навчальному закладі, то результатом його діяльності є, зокрема, освітні послуги.

Отже, щоб здійснити процес споживання послуг освіти, їх необхідно виробити. Головна особливість полягає в тому, що освітні послуги як продукт діяльності вузу споживаються вже в самому процесі їх виробництва. При цьому витрати на виробництво цих послуг є об'єктивно необхідними.

Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

УДК 331.105.6

Руденко О.М.,

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ТИПІЗАЦІЯ ТРАНСФОРМАЦІЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ

Становлення нового формату соціально-трудових відносин характеризується новим економічним способом взаємодії роботодавців і найманих працівників, змінами, що пронизують усі сфери життєдіяльності людини. Як зазначає С. Цимбалюк, зміна суспільної формації спричиняє структурні зрушення в економіці. Під впливом цих зрушень докорінно змінюються характер і зміст праці, відбуваються трансформаційні процеси в системі соціально-трудових відносин [3, с. 60].

Разом з тим, варто зауважити, що процес трансформації соціально-трудових відносин не може бути типовим і проходити за однаковим сценарієм. У зв'язку з цим виникає необхідність виокремлення різних типів трансформації соціально-трудових відносин, що виступає базисом для вибору підходів до їхнього регулювання з метою побудови бажаної моделі соціально-трудових відносин відповідно до економічної моделі.

Трансформація соціально-трудових відносин є складним, різномірним та багатоаспектним процесом. На думку В. Слєпцової, трансформація соціально-трудових відносин є процесом їх змін, перетворення, розвитку в напрямку відповідності цивілізованим відносинам, що включає взаємодію всіх

компонентів складових цих відносин з урахуванням факторів економічного та неекономічного, індивідуального та колективного, формального та неформального характеру [2, с. 102].

Н. Гражевська також обстоює цю позицію та зауважує, що трансформацію соціально-трудових відносин можна структурувати за глибиною (зміни кількісних параметрів економічної системи в рамках попередньої якості чи перехід до нової якості); за інтенсивністю (швидкі, переважно якісні, чи повільні, переважно кількісні, перетворення); за характером (еволюційні чи революційні); за спрямованістю (прогресивні, регресивні, циклічні, інверсійні); за охопленням елементів системи (часткові або загальносистемні) [1, с. 6].

Доповнюючи вже наявні класифікаційні ознаки з урахуванням специфіки соціально-трудових відносин, пропонуємо виокремити такі типи трансформацій: поступальну та радикальну, кожна з яких має відповідний набір ознак (табл. 1).

Оскільки і поступальна, і радикальна трансформації мають свої особливості, то нами виокремлено сильні та слабкі сторони кожного типу трансформації соціально-трудових відносин. Сильними сторонами поступальної трансформації є: соціальна прийнятність у зв'язку з природним ходом змін, стимулювання самоврядування та самоорганізації, довгострокова перспектива, відсутність (зниження) опору змінам. Слабкими сторонами є: недостатня швидкість реакції, завищені вимоги до соціальної компетенції учасників процесу організаційного розвитку, необхідність пошуку компромісів, недостатня можливість реалізації непопулярних, але необхідних рішень.

Сильними сторонами радикальної трансформації є: можливість радикального оновлення, швидкість змін, концептуальна єдність заходів, значне розширення компетенції фахівців. Слабкими сторонами є: нестабільність у фазі змін, обмеження в часі і діях у зв'язку з бажанням швидко покращити результати, низька соціальна прийнятність.

Типи трансформації соціально-трудових відносин

Ознаки	Типи	
	Поступальна трансформація – це трансформація, яка характеризується поступовими змінами, тривалим процесом перетворень, неперервністю процесу; ефект від таких змін незначний	Радикальна трансформація – це трансформація, яка характеризується стрибкоподібними та швидкими змінами; реалізація їх пов'язана зі значним ефектом
1. Інтенсивність	Повільна	Швидка
2. Глибина	Зміни кількісних параметрів в рамках попередньої якості	Перехід до нової якості
3. Характер	Еволюційна	Революційна
4. Основне завдання	Трансформації, пов'язані з нарощуванням можливостей	Трансформації, пов'язані зі створенням якісно нових можливостей
5. Масштаб	Часткова	Глобальна
6. Опір з боку персоналу	Незначний	Рішучий
7. Потреба у фінансових ресурсах	Малі	Великі
8. Тривалість змін	Протягом тривалого часу з розрахунком на терпіння і відкритість	Кілька років з орієнтацією на швидкий успіх, вимірюваний в кількісних показниках
9. Ступінь ризику для підприємства	Незначний ступінь ризику	Високий ступінь ризику

Джерело: складено автором

Можемо зробити висновок, що запропонована типізація є важливою в контексті вибору підходів до регулювання соціально-трудових відносин з метою побудови бажаної моделі соціально-трудових відносин відповідно до економічної моделі.

Література

1. Гражевська Н.І. Трансформація економічних систем в умовах глобалізації : автореф. дис. докт. екон. наук: 08.00.01. / Н.І. Гражевська. – К., 2009. – 29 с.
2. Слепцова В.П. О трансформации социально-трудовых отношений в России / В.П. Слепцова // Теоретическая экономика. – 2012. – №5. – С. 101–109.
3. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія / С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 359 с.

Ланченко Є.О.,
канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри економіки праці та розвитку сільських територій,
Національний університет біоресурсів і природокористування України
(м. Київ)

ДО МЕТОДОЛОГІЇ ДОСЛІДЖЕНЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Дослідження розвитку соціально-трудових відносин (СТВ) у сільському господарстві спрямовані на узагальнення, пошук, отримання й застосування нових знань про об'єкт і предмет НДР (напрями використання трудового потенціалу села й регулювання аграрних СТВ, удосконалення мотивації праці й соціального захисту працівників галузі, формування людського й соціального капіталу на селі та ін.), що дозволить підвищити ефективність виробництва сільськогосподарської продукції та поліпшити якість трудового життя сільського населення.

Ураховуючи набутий досвід формування методології досліджень, наукове пізнання як оперативна діяльність охоплює: постановку проблеми; висунення гіпотез; збір фактів; визначення й застосування методів і методик дослідження; розробку творчої ідеї (концепції) та перевірку її практикою; розробку теорії (нові знання), яка допомагає вирішувати поставлену проблему. Актуальність наукових досліджень розвитку аграрних СТВ на селі, формування їх системи, комплексність і тривалість проведення НДР передбачає необхідність їх періодизації на такі взаємоузгоджені етапи.

1) Визначення наукової проблеми розвитку СТВ у сільському господарстві.

2) Обґрунтування теоретичних аспектів формування системи СТВ у аграрній економіці.

3) Розробка гіпотези розвитку системи СТВ у сільському господарстві в перспективі. Формування ефективної системи СТВ у сільському господарстві

можна забезпечити завдяки: вирішенню питань колективно-договірного й державного регулювання питань розвитку СТС у галузі; забезпеченню виконання практичних заходів із використанням відповідних інструментів суб'єктів СТВ для досягнення їх інтересів; поліпшенню кон'юнктури ринку праці на селі та збільшення рівня продуктивної зайнятості в аграрному секторі економіки; підвищенню ефективності сільськогосподарського виробництва; удосконаленню мотивації праці в аграрних формуваннях та системі управління соціально-економічним розвитком сільських територій тощо.

4) Збір і обробка інформаційної бази розвитку СТВ на селі.

5) Застосування методів дослідження розвитку системи СТВ у сільському господарстві. На початкових етапах НДР слід використовувати такі спеціальні методи економічної науки, як абстрактно-логічний, історичний, системний підхід. Надалі – статистико-економічний метод, монографічний; експериментальний; моделювання й економіко-математичний; балансовий; розрахунково-конструктивний і ін.

6) Обґрунтування концепції формування ефективної системи СТВ у аграрній економіці.

7) Узагальнення висновків і пропозицій удосконалення системи СТВ у сільському господарстві й на селі. Протягом всього періоду проведення НДР потрібно здійснювати апробацію результатів досліджень у навчальних і наукових установах на конференціях, круглих столах, семінарах, форумах, засіданнях тощо. Інформаційно-аналітична база й обґрунтовані напрями удосконалення розвитку аграрних СТВ слід використовувати на практиці. Зокрема в агроформуваннях – у процесі регулювання СТВ; органах державної й місцевої влади, громадських організаціях – при розробці концепції, обґрунтуванні напрямів, заходів, джерел фінансування й виконавців соціальної політики; навчальному процесі – при викладанні економічних дисциплін тощо.

Чорна Н. Ю.,
канд. екон. наук, доц.,

Бондар Л. С.,
студент,
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

СУЧАСНИЙ СТАН БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Проблема безробіття є характерною рисою ринкової економіки. Вона має особливо велике значення для України. Оскільки економіка нашої країни не спроможна утримувати велику кількість незайнятих.

Безробіття - одна з основних соціально-економічних проблем сучасного етапу розвитку економіки. Глобальна світова фінансово-економічна криза посилила негативні процеси та явища у сфері зайнятості. Україна - одна з країн, які найбільше постраждали від впливу цього процесу. На сучасному етапі ринкових перетворень характерними ознаками ринку праці України досі залишаються наявність значних обсягів та тривалості безробіття, досить низького рівня зайнятості та соціального захисту населення та ін. [1 с.131].

Збільшення кількості безробітних є одним із наслідків до яких призвела неефективна економічної діяльності, яка проводиться в Україні, політичні суперечки, тимчасово окупована територія Автономної Республіки Крим, вплив іноземного капіталу, що не дозволяє здійснювати прогресивний розвиток економіки та багато інших чинників [2, с.168].

На сьогоднішній день для України характерне зниження кількості робочих місць через тимчасову окупацію територій східної України, політичні суперечки, що стримує розвиток економіки країни.

На даний час важливо аналізувати показники 2015 року, без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя і зони проведення антитерористичної операції. Здійснити порівняльний аналіз можна на основі таблиці 1.

Таблиця 1

Кількість зареєстрованих безробітних за статтю та місцем проживання у 2015 р.
(Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим,
м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) [3]

	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень
Всього	524,4	523,1	506,8	486,4	469,4	443,9	427,5	414,7
Жінки	283,6	291,2	296,6	293,2	285,7	272,7	266,6	261,4
Чоловіки	240,8	231,9	210,2	193,2	183,7	171,2	160,9	153,3
Міське населення	305,8	304,3	307,5	310,1	304,5	290,7	280,8	271,6
Сільське населення	218,6	218,8	199,3	176,3	164,9	153,2	146,7	143,1

Проаналізувавши дані за 2015 рік, можна зробити висновки, що не дивлячись на скрутну ситуацію в державі, кількість безробітних в квітні значно зменшилася, порівняно із січнем, що безумовно є позитивним явищем. Варто відзначити також те, що кількість безробітних жінок стрімко зростала, але вже з квітня можна побачити позитивну тенденцію, на противагу цьому кількість зареєстрованих безробітних чоловіків скорочується. Але ще також існує різниця між кількістю безробітних жінок та чоловіків. Ця різниця може бути пояснена тим фактом, що в Україні присутня гендерна нерівність і саме жінки перші підпадають під скорочення штату або при прийомі на роботу. Також жінки не можуть виконувати важку роботу, на відміну від чоловіків.

А також варто звернути увагу і на те, що кількість безробітних серед сільського населення стрімко скоротилася і майже вдвічі менша за кількість безробітних серед міського населення. Але слід також підкреслити, що реальний стан безробіття значно гірший, ніж офіційно зареєстрований.

Важливо аналізувати рівень безробіття серед різних вікових груп населення, щоб країна могла регулярно розробляти, фінансувати й виконувати програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації, тому що на даний час є велика кількість безробітних серед молоді дані для порівняння рівня безробіття серед різних вікових груп зображені на рис.1

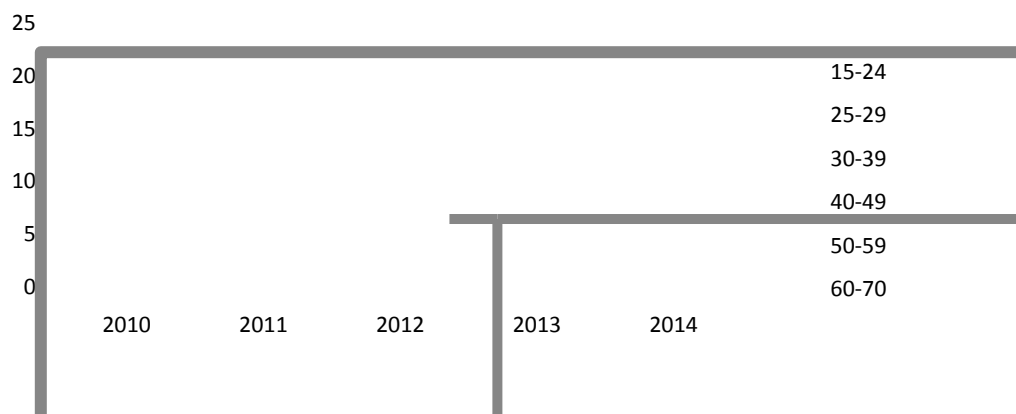


Рис.1 Рівень безробіття серед різних вікових груп населення в Україні

Порівняно з різними віковими категоріями найвищим показником рівня безробіття є в наймолодших вікових групах. У 2010 році він становив 17,4%, але даний показник стрімко зростає і вже в 2014 році становить 23,1%. Найменш конкурентоспроможна на ринку праці сьогодні молодь віком 15 - 19 років, яка здебільшого не має професійної освіти і досвіду роботи.

Починаючи з 2013 року для всіх вікових груп рівень безробіття зростає. Можна також спостерігати, що показники зменшуються пропорційно до збільшення віку, тому потрібно особливу увагу звертати на молодь.

Отже, пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці мають бути вдосконалення системи оплати праці, соціальна підтримка окремих груп, запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, реструктуризації економіки. Але досягнення цих цілей можливе лише за умов подолання економічної кризи.

Література

1. Курсон, К. І. Безробіття в Україні: проблеми, сучасний стан та шляхи його подолання / К. І. Курсон // Економіка & держава. – 2013. – № 2. – С.131
2. Янченко Н. В., Проблема безробіття в Україні та шляхи її вирішення / Н. В. Янченко, Л. В. Юрченко.// Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – № 47. – С. 168
3. <http://www.ukrstat.gov.ua> - Державний служба статистики України.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРОФСПІЛКОВОГО ЧЛЕНСТВА

Проблема ефективності діючої системи мотивації профспілкового членства стала однією з основних в теорії та практиці профспілкової діяльності. Адже, як підтверджує світовий досвід, профспілки виступають каталізатором соціальної рівноваги лише тоді і в тих країнах, де ступінь охоплення працівників профспілковим членством високий, а сам профспілковий рух добре організований, сильний і впливовий.

Сьогодні в профспілковому русі України немає єднання, внутрішні суперечності заважають продуктивній діяльності, що завдає шкоди не тільки єдності, але й чисельному складу профспілкових організацій. Так, якщо в 1990 р. чисельність членів профспілок в Україні становила 26 млн. осіб, то в 2001 р. – 17,3 млн., а в 2009 р. – лише 9 млн. [4, с. 8; 5]. Водночас спостерігається постійне зменшення чисельності працівників, які охоплені колективними договорами: з 7903,4 тис. осіб в 2013 році до 6866,4 тис. осіб в 2014 р. [1, с. 24]. Проте і ті працівники, які все ще є членами профспілок, можуть мати серйозні претензії щодо виконання зобов'язань як профспілковими функціонерами, так і роботодавцями.

Процес зниження чисельності членів профспілок України багато в чому носить об'єктивний характер. Він пов'язаний зі зміною структури економіки країни, з наслідками впровадження ринкових відносин, з новими формами організації бізнесу, з приватизацією та реструктуризацією виробництва тощо. Проте важливим є і внутрішній фактор, а це – сама профспілка, її здатність адаптуватись до змін, готовність та вміння бути в своїх діях на рівні сучасних вимог та завдань. Тому актуальним є використання практики роботи з мотивації

профспілкового членства за кордоном, де накопичено багаторічний позитивний досвід.

В Європейському Союзі можна виділити три основні групи країн за ступенем активності профспілкового руху. Перша – найбільш активна – Скандинавські країни та Бельгія, де профспілковим рухом охоплено близько 70-95% зайнятих. Інша група – де членство знаходиться в межах 30-40% (Італія, Німеччина, Англія) разом з двома малими країнами з декілька більш високим відсотком: Люксембург (45%) і Ірландії (45%). Третя – найменш активна група – де членство в профспілках не перевищує 15% (Іспанія, Франція). У нових країнах-членах ЄС від профспілкового руху, що залишився у спадок від радянських часів, вирішили позбутися, а нових моделей створити не вдалося. Тому розвиток профспілок тут знаходиться на найнижчому рівні [2].

Стимулювання членства в профспілках ведеться за рядом напрямків, зокрема через соціальний захист. Не зважаючи на високі членські внески, головним стимулом залишається рівень забезпеченості у випадку втрати зайнятості. Тут можуть бути різні підходи: профспілка оплачує допомогу по безробіттю в розмірі від 70 до 80% від попереднього заробітку впродовж 2-4 років, або оплачує курси перекваліфікації, або допомагає знайти нову роботу. Звичайно, без підтримки не залишиться і «непрофспілковий» працівник, він отримує від держави допомогу, але вона буде майже в два рази меншою [2].

З поміж основних складових мотивації можна виділити певні податкові знижки, культурно-оздоровчі заходи за рахунок профспілки. Загалом, більшість профспілок за кордоном надають своїм членам певні пільги [3]. Наприклад, право на безкоштовні юридичні консультації, пільги на послуги адвоката. Європейські профспілки укладають з будівельними компаніями договори на будівництво житла для своїх членів, які ті можуть придбати на пільгових умовах, гарантують безкоштовне або пільгове медичне забезпечення, у тому числі і для членів сімей учасників профспілки. У числі привілеїв членів профспілок низки західних країн – знижки в банках, страхових компаніях, туристичних фірмах, які належать профспілці. Так, Профспілка вчителів Швеції

володіє контрольним пакетом акцій комп'ютерної фірми, яка складає навчальні програми. Члени профспілки можуть купувати ці програми та комп'ютери за пільговими цінами.

В більшості економічно розвинутих країнах підвищується роль прямої агітації за вступ до профспілкових лав. Вона проводиться у профспілковій пресі і безпосередньо на робочих місцях в живому спілкуванні профспілкових активістів з працівниками. При цьому в ряді країн розроблена система матеріальних заохочень тих, хто найбільш активно бере участь в агітації за вступ до профспілки.

Таким чином, використання запропонованих методів мотивації профспілкового членства, зміна балансу прав і відповідальності профспілок дасть змогу збільшити чисельність членів профспілкових організацій України. Водночас це дозволить вплинути на позицію і поведінку іншої сторони соціально-трудових відносин – роботодавців. Відтак, останні будуть змушені виконувати всі взяті перед найманими працівниками зобов'язання у соціально-трудовій сфері та впроваджувати внутрішні соціально відповідальні практики.

Література

1. Праця України 2014 : [статистичний збірник] / [ред. І. В. Сеник] — К. : ТОВ Видавництво “Консультант”, 2015. — 280 с.
2. Профсоюзы и социальные гарантии на современном этапе интеграции в ЕС: опыт Скандинавских стран [Электронный ресурс]. — Балтийский курс новости и аналитика. — Режим доступа : http://www.baltic-course.com/rus/kruglij_stol/?doc=7335
3. Профсоюзный дайджест № 1 [Электронный ресурс]. — Российский профессиональный союз моряков. — Режим доступа : <http://www.sur.ru/news/1903>
4. Стан профспілкового руху в Україні // Національна безпека і оборона. — 2001. — № 8. — 61 с.
5. Хара В. Економічна криза не повинна обернутися соціальною катастрофою [Електронний ресурс] / В. Хара // Слобідський край. Соціальний захист. — Режим доступу: http://www.slk.kh.ua/view_post.php?id=1693

Кудлай В.Г.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра економіки агропромислових формувань
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ ДОМІНАНТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Стагнаційні кризові процеси, що відбуваються у вітчизняній економіці та АПК зокрема, прямо впливають на стан, якісні та кількісні характеристики соціально-трудової сфери аграрного сектору України. Негативний вплив на розвиток соціально-трудової сфери аграрного сектору здійснюють падіння реального ВВП (за прогнозами Національного банку України падіння ВВП до кінця 2015 року становитиме 9% [1], високий рівень інфляції (згідно прогнозів Кабміну на кінець 2015 року інфляція не повинна бути більше ніж 44,8% [6], девальвація національної валюти (прогнозується до кінця року до 97%) [5], нестабільність функціонування фінансово-кредитної системи, згорання надходження інвестиційних ресурсів. Потрібно врахувати несприятливий вплив не лише економічних, а й загрозливу дію політичних чинників. Це, насамперед, військові дії на Сході країни в зв'язку з агресією Російської Федерації, політична нестабільність в країні.

На жаль, вимушені констатувати, що домінуючими ознаками соціально-трудової сфери аграрного сектору є:

- Депопуляція сільського населення. Так, протягом останніх 15 років чисельність сільського населення зменшилась на 16%, в той же час чисельність міського населення зменшилась на 9%. [2]
- Скорочення середньооблікової чисельності штатних працівників у сільському господарстві протягом періоду, що аналізується, склало 77%.
- Низький рівень заробітної плати працівників аграрної сфери порівняно з іншими галузями економіки. Так, середньомісячна заробітна

плата за січень–червень 2015 року працівників сільського господарства склала 2844 грн, що на 27, 36 і 56 відсотків менше відповідно середнього рівня в економіці, промисловості та сфери інформації і телекомунікацій (працівники цієї сфери мають найвищий рівень оплати праці). Це прямо впливає на непрестижність аграрної праці, особливо серед молоді. Так, зайнятість молоді віком від 15 до 34 років в сільському господарстві складає 25,3%, в той же час в економіці в цілому цей показник - 32%. Частка працюючих пенсіонерів в сільському господарстві складає 17,2%, що на 4,7 процентних пункти більше, ніж в цілому по економіці. [3]

- У структурі фонду оплати праці працівників аграрної сфери основна і додаткова оплата праці та інші заохочувальні і компенсаційні виплати займають відповідно 81,3, 17,0, 1,7 відсотків. При цьому ці показники для працівників всіх секторів економіки складають відповідно 60,8, 34,2 і 5,0 відсотків.

- У структурі ресурсів сільських мешканців частка доходів від зайнятості у 2014 році складала 40%, що на 21 процентних пункти менше порівняно з міськими жителями. Традиційно велику частку, майже 25%, займали доходи від особистого підсобного господарства, що на 23 процентних пункти більше порівняно з міськими мешканцями. Частка витрат на продовольчі витрати та харчування поза домом в сільських мешканців на 7 процентних пунктів менше ніж міських.

- Рівень зайнятості у сільській місцевості за перше півріччя 2015 року склав 54%, що на 2,4 процентних пункти менше порівняно з відповідним показником у містах.

- Превалювання неформальної зайнятості серед сільського населення. Так, серед зайнятих у неформальному секторі економіки майже дві третини - це працівники аграрної сфери. При цьому кожний другий сільський мешканець зайнятий у неформальному секторі економіки.

- Серед зареєстрованих безробітних на кінець 2014 року 25% - це працівники аграрної сфери. За перше півріччя 2015 року рівень безробіття

серед сільських мешканців склав 9,7%, що на 0,7 процентних пункти більше порівняно з аналогічним показником для міських мешканців.

- Найменше вакансій на національному ринку праці пропонується для кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства - 1% від всіх запропонованих вакансій. Половина вакансій для працівників сільського господарства пропонувалась з рівнем заробітної плати нижче 1,5 тис.грн. [4]. Отже, існування структурної диспропорції між попитом і пропозицією на аграрному ринку праці є обмежувальним чинником у працевлаштуванні сільських мешканців і потребує їх перекваліфікації та пошуку альтернативних шляхів зайнятості. Державна допомога у започаткуванні безробітними власної справи, як фінансова так і консультативна, теж є важливим інструментом у пом'якшенні ситуації на ринку праці.

- Частка сільського населення із середньодушовими доходами нижче середньомісячного прожиткового мінімуму (межа абсолютної бідності) склала 9%, а серед мешканців великих і малих міст ця частка склала 6 і 12 % відповідно.

- Співвідношення доходів 10% найбільш та найменш забезпеченого населення серед селян складає 4 рази, при цьому для міських мешканців цей показник складає 4,5 рази.

Отже, враховуючи вищевикладене, вважаємо актуальними науково-практичні розвідки, які покликані підвищити рівень добробуту та забезпечити зайнятість сільських мешканців.

Література

1. ВВП України до кінця 2015 року впаде на 9% - НБУ [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://dt.ua/ECONOMICS/vvp-ukrayini-do-kincy-a-2015-roku-vpade-na-9-nbu-173809_.html
2. Населення та міграція [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Праця України у 2013 році. Праця України у 2014 році. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості

- [Електронний ресурс].- Режим доступу:
http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543
- 5.Експерт: девальвация гривны в этом году может превысит 30 грн за доллар [Електронний ресурс]. - Режим доступу:
<http://rian.com.ua/economy/20150624/369494400.html>
- 6.Якою буде інфляція в 2016 році в Україні (індекс інфляції) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://2016rik.com.ua/2015/07/yakoyu-bude-inflyaciya-v-2016-roci-v-ukraini-indeks-inflyacii/>

УДК: 331.101

Солод М.А.,
канд. екон. наук,
старший науковий співробітник,
ІЕП НАН України

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ВИРОБНИЦТВ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВУ СФЕРУ

Трансформація соціально-трудової сфери є однією з визначальних рис сучасного етапу розвитку світогосподарської системи, пов'язаного із зростанням стратегічної нестабільності як в регіональному, так і в ресурсно-виробничому вимірі. Значущість змін, що відбуваються, для кожної людини і для держави в цілому потребує поглиблення уявлень про сутність трансформацій, виявлення передумов, закономірностей та імперативів розвитку соціально-трудової сфери в умовах становлення нового світового устрою і прискорення глобалізаційних процесів.

Дослідженню теоретико-методологічних і прикладних аспектів трансформації соціально-трудової сфери присвячена значна кількість наукових праць як в Україні, так і за її межами, зокрема, роботи Н. Волгіна, В. Геєця, Б. Генкіна, О. Герасименко, Р. Капелюшнікова, А. Колота, А. Кудряченко, Е. Лібанової, С. Мельника, І. Новака, А. Чухно та ін. Однак, незважаючи на зроблений ними вагомий внесок, існує потреба подальшого опрацювання проблем, існуючих в цій сфері, врахування впливу сучасних чинників

внутрішнього і зовнішнього середовища, що склало мету доповіді, віддзеркаленої в даних тезах, і обумовило її актуальність.

Одним з головних зовнішніх викликів для нашої держави є новий етап технологічного розвитку глобальної системи, що супроводжується масштабними структурними змінами, а також збільшенням значущості внеску людського капіталу в економічне зростання. На тлі глобальної економічної нестабільності в розвинених країнах світу активно формується нова технологічна база довгострокового зростання, значні інвестиції вкладаються в такі сфери, як створення нових матеріалів, нанотехнології, інформаційні технології, фармацевтика і біотехнологія, мікроелектроніка, системотехніка, фотоніка, високими темпами оновлюються технології в освіті і охороні здоров'я.

Внутрішніми викликами для України виступають низька якість інституційного середовища та інфраструктури, недостатня ефективність і незбалансованість виробничої і фінансової систем, що обумовлює недостатню спрямованість на забезпечення виробництва високотехнологічної продукції, відповідної сучасним потребам ринку та світовим стандартам. Якщо у європейських країнах експорт високотехнологічної промислової продукції складає за даними Світового банку 15-27% від загального обсягу експорту, то в Україні він дорівнює близько 5% [1]. Продуктивність праці в Україні в 6,2 рази нижче, ніж у США, в 5,1 рази нижче, ніж у Франції, в 4,2 рази – ніж у Німеччині [2].

Сукупність викликів і несприятливих умов розвитку визначає як основну мету на сучасному етапі підвищення конкурентоспроможності вітчизняної соціально-економічної системи на основі впровадження високих технологій та інтенсивного зростання продуктивності праці.

Втім, сьогодні все більшого розуміння набуває той факт, що в центрі всіх трансформацій знаходиться людина, для задоволення потреб якої сьогодні створюються нові технології, а її інтелектуальний ресурс є одним з найважливіших, найпріоритетніших національних ресурсів розвитку.

Впровадження нових високих технологій у всіх секторах економіки висуває як необхідну умову формування фахівця нового типу, що поєднує в собі високий рівень освіти, професійної компетенції, ділових і духовно-етичних якостей.

Розвиток в Україні соціально-трудової сфери, яка має відповідати завданням розбудови високоефективної економіки на основі інноваційної моделі і високих технологій, в значному ступені стримується вадами існуючої системи соціально-трудових відносин, наслідками яких стало зниження ефективності використання трудового потенціалу суспільства в цілому; позбавлення людини гарантій зайнятості; посилення соціального і майнового розшарування серед працівників однакового кваліфікаційного рівня; зростання масштабів безробіття у зв'язку з низьким рівнем професійної і територіальної мобільності працівників, а також прихованого безробіття; розповсюдження практики виплати офіційно не врахованої і не декларованої заробітної плати.

Така ситуація потребує активізації зусиль, в першу чергу, з боку держави, оскільки складність і масштабність завдань переходу до нової моделі соціально-економічного розвитку є досить тривалим процесом і потребує значних фінансових і ресурсних витрат. В сучасних умовах суттєвої обмеженості коштів представляється доцільним визначити ряд проектів і програм державної значущості, для яких слід в першочерговому плані готувати фахівців і висококваліфікованих працівників відповідно до найвищих світових стандартів. Формування в рамках таких проектів певної «критичної маси» фахівців світового рівня значною мірою сприяло би процесу переорієнтації економіки в напрямку розвитку високих технологій, дозволило б змінити якість трудового потенціалу країни, а також надати необхідний імпульс реформуванню соціально-трудової сфери у відповідності сучасним викликам і євроінтеграційним прагненням України.

Література

1. High-technology exports (% of manufactured exports) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.MF.ZS/countries>

2. World Development Indicators [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD>

УДК 332.1

Бугайчук Н. В.,
аспірант,

Качмар Н.Я.,
аспірант,

Львівська комерційна академія

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНИЙ КОМПЛЕКС»

Завданням інтеграційних процесів країн у новий світовий порядок є забезпечення розвитку соціальної сфери як основного механізму економічного розвитку. Формування високого рівня життя населення забезпечується збереженням освітнього, інтелектуального, культурного, духовного та фізичного розвитку людей. Для цього необхідно створити сприятливі умови для розвитку соціальної сфери.

Варто зазначити, що науково-технічний прогрес зумовлює вихід на ринок широкого спектру інноваційних послуг, пов'язаних з інформаційними технологіями, комп'ютеризацією, новими способами комунікацій; знімає бар'єри при наданні послуг на відстані, стимулює розвиток міжнародного ринку послуг, відтак науково-технічний прогрес значною мірою забезпечуватиме розвиток соціальної сфери. Таким чином, прискорені інноваційні зміни, обумовлені науково-технічним прогресом, сприяли загальному соціально-економічному розвитку, підвищенню рівня життя населення [1, с.17-19].

В.І. Куценко та Я.В. Остафійчук, розглядають соціальну сферу як сукупність матеріальних, фінансових і трудових ресурсів, а також різноманітних відносин, які виникають у процесі їх взаємодії. Науковці

зазначають, що соціальна сфера організовує споживання створених у матеріальному виробництві благ і виробляє власні послуги. Вона охоплює галузі як виробничого, так і невиробничого характеру, завданням яких є покращення умов життєдіяльності людей у трудовій і культурно-побутовій сферах, їх фізичне та духовне вдосконалення, вирішення найважливіших соціальних проблем [2, с. 13-14]. У працях А.А. Пакуліної соціальна сфера розглядається як цілісна підсистема суспільства, що складається з соціальних спільностей, соціальних стосунків, а також організацій і галузей, які виробляють і надають послуги населенню в рамках реалізації завдань соціальної політики держави [3, с. 262].

Розвиток соціального комплексу й ринку послуг це надзвичайно уповільнений процес руху будь-яких ознак прогресу, що змінюється з наростаючим прискоренням, за яким наступає завершальний етап насичення. Сьогодні у світі серед трьох головних секторів економіки – промисловості, сільського господарства, соціального комплексу – пріоритет належить останньому [6, с. 6].

У своїх працях А.А. Пакуліна та О.О. Топчій визначають соціальний комплекс регіону як сукупність видів економічної діяльності, спрямованих на задоволення потреб населення, а саме: системи освіти й охорони здоров'я, сфери культури, житлово-комунального господарства, транспортного обслуговування населення, торгівлі й ресторанного господарства, туризму і рекреаційної діяльності. Науковці зазначають, що соціальний комплекс регіону характеризується спільністю територіального розміщення, тісним взаємозв'язком його складових, залежністю від інтегральних процесів. Недостатній рівень одного або кількох видів економічної діяльності може призвести до уповільнення розвитку соціального комплексу в цілому або його руйнування [6, с. 6-7; 4, с. 297].

Ми погоджуємося із думкою А.А. Пакуліної та О.О. Топчія і вважаємо, що соціальний комплекс - це сукупність видів економічної діяльності, спрямованих на задоволення потреб населення і забезпечення збереження

освітнього, інтелектуального, культурного, духовного та фізичного розвитку людей.

Роль соціального комплексу у суспільному розвитку визначається двома головними функціями. Перша полягає в тому, що завдяки його функціонуванню створюється комплекс життєвих благ, необхідних для нормального розширеного відтворення робочої сили, а друга — в тому, що заклади і підприємства цього комплексу забезпечують підвищення рівня життя членів суспільства. Напрями розвитку соціальної сфери підпорядковані потребам розвитку як матеріального виробництва, так і нематеріального. Вона не тільки бере участь у відтворенні головної продуктивної сили суспільства — людини і тим самим активно впливає на створення сукупного продукту, а й визначає самі темпи соціально-економічного прогресу.

Соціальна сфера, задовольняючи потреби населення в культурних цінностях, освіті, охороні здоров'я, комунальному обслуговуванні тощо все більше впливає на виробництво матеріально-речового багатства через прискорення науково-технічного прогресу, створення необхідних передумов для підвищення рівня зайнятості у суспільному виробництві та раціонального використання трудових ресурсів, забезпечення розширеного відтворення робочої сили, удосконалення структури вільного часу працюючих. Одночасно з цим розвиток соціальної сфери сприяє розв'язанню таких соціальних завдань, як формування гармонійно розвиненої особистості, ліквідація культурно-побутових розбіжностей між містом і селом, між соціальними групами населення і районами країни [5, с. 234-235].

Таким чином, роль і значення соціальної сфери зростає і пріоритетними напрямками стають якісний людський капітал, конкурентоспроможна наука, передова освіта, право на вільний розвиток особистості та людська гідність, соціальна захищеність родин, стан охорони здоров'я, кон'юнктура ринку тощо.

Література

1. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики) : монографія / В. І. Куценко; за ред. д-ра екон. наук,

проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина / РВПС України НАН України. – Ніжин : ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2008. – 818 с.

2. Куценко В.І. Трансформація соціальної сфери України: регіональний аспект: монографія / В. І. Куценко, Я.В. Остафійчук; за ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України С.І. Дорогунцова. – К. : Оріани, 2005. – 400 с.

3. Пакуліна А.А. Інновації в управлінні соціальним комплексом / А.А. Пакуліна // Вісник економіки транспорту і промисловості (зб. наук.-практ. статей). - Харків : УкрДАЗТ. - 2013. - Вип. 41. - С. 261-266.

4. Пакуліна А.А. Соціальна сфера і соціальний комплекс в забезпеченні ефективної соціальної політики регіону / А.А. Пакуліна // Вісник економіки транспорту і промисловості (зб. наук.-практ. статей). - Харків : УкрДАЗТ. - 2012. - Вип. 40. - С. 295-298.

5. Розміщення продуктивних сил України: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / С. І. Дорогунцов, Ю. І. Пітюренко, Я. Б. Олійник та ін. — К.: КНЕУ, 2000. — 364 с.

6. Топчій О.О. Розвиток соціального комплексу регіону в умовах інтеграційних процесів: атореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / О.О. Топчій. – Київ, 2009. – 19 с.

УДК 331

Мітрашевська О.В.,

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Малихін О.В.,

завідувач науково-дослідного сектору проблем підвищення класифікації
Державної установи Національний науково-дослідний інститут
промислової безпеки та охорони праці

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА УГОДА – СУЧАСНИЙ ВИКЛИК У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ

Загально відоме визначення суспільства, — як організованої сукупності людей, тобто осіб-суб'єктів, (а ніяк не об'єктів-предметів), об'єднаних характерними для них відносинами на певному етапі історичного розвитку. Суспільство може бути самодостатньою соціальною системою, якщо вона заснована на взаємовідносинах людей, які у відповідності до своїх

інституціональних формацій визнають у кожному людському чиннику гідність, не тільки як приписне задеклароване в Конституції України право [1], а реально прагнуть також і в процесі праці до реалізації особистих потреб, які базувались на справедливості.

Потреба у праці для людського індивіду: класу *Homosapiens* (Людини розумної) є однією із головних потреб, яка зв'язана нерозривним ланцюгом із найнеобхіднішими потребами: власністю (житло), сім'єю (домогосподарством).

Розвиток цивілізованих соціально-трудова відносин (далі СТВ), має бути орієнтованим не тільки на підвищення продуктивності праці, а, в першу чергу, на гідність та безпеку праці найманого працівника.

Цивільно-правова угода (Далі ЦПУ) [2], показує стан дискримінації найманого працівника у сфері праці національним законодавством України.

Важливими факторами у створенні справедливої оплати праці та наданні гідних умов праці для найманого працівника в трудових відносинах є держава та роботодавець. Цивільний кодекс України [3] (далі ЦКУ) ст.626 пунктом 2 стверджує про можливість існування договору, який є одностороннім, тобто, якщо одна сторона бере на себе обов'язок перед другою стороною вчинити певні дії або утриматися від них, а друга сторона наділяється лише правом вимоги, без виникнення зустрічного обов'язку щодо першої сторони. Таким чином подібне усуває роботодавця, при сплаті штрафу [4] від будь-якої відповідальності перед державними інституціями. Оцінка життя людини штрафом у 37 тисяч гривень [4], є дискримінацією, бо фактично змушує найманого працівника, ніби добровільно, а, насправді, - примусово (при відсутності можливості утримувати себе та сім'ю) позбавляє його конституційного права свободи вибору на належні, безпечні та здорові умови праці, бо договір підряду продовжує своє існування та робота виконується на страх та ризик тільки найманого працівника. Закон, який особу наділяє властивостями об'єкта-предмета [5] – перетворює її в раба. А раба можна продати. В цьому легко побачити повернення із існуючого на Україні

феодалного устрою (злиття держави з роботодавцями-олігархами) [6] в рабовласницько-кріпосницький суспільний лад.

Роботодавець об'єднавшись з державою також і в ЦКУ [3] демонструють, що людське життя втрачає свою цінність, що людська особистість не має попереднього значення та може бути принесена в жертву іншим інтересам також і меркантильним. Все це, на жаль, зустрічає байдужість багатьох. Найманий працівник, його життя із суб'єкта трудових відносин латентно перетворений на об'єкт [5], який можна використати та викинути.

Однією із форм дискримінації в Україні, на нашу думку, є цивільно-правова угода [2], або її ще називають договором підряду, яку застосовують у відповідності до ЦКУ [3]. На основі аналізу її змісту спробуємо обґрунтувати неналежну реалізацію конституційного [1] права на працю та права на соціальний захист найманого працівника.

Заглибимось в поняття договору підряду, тобто ЦПУ [2], який є можливим на ринку праці України та зрозуміти чому найманого працівника використовують, як живий товар – предмет для процесу праці.

Договір підряду – (ЦПУ) [2] є договір про роботи. Предметом договору є не просто робота, не процес, не технологія, а саме готовий результат. Якщо результату не буде (хоча може бути, що підрядчик завзято трудився), договір не виконаний. Робота, яка виконується на таких умовах, наближає цей договір до договору куплі-продажу найманого працівника через нівеляцію його статусу, як фактору, рушійної сили праці.

Подібний правовий стан Виконавця, тобто, найманого працівника є дискримінаційним, бо позбавляє його права, бути суб'єктом права для захисту своїх прав, задекларованих в Конституції України та Законах про працю, на отримання соціальних виплат у відповідності до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [5].

Роботодавець, може, напоказ, забезпечувати найманого працівника засобами індивідуального захисту, мати знаки безпеки на виробництві і т. п., але, насправді, прагненням безпеки не переймається, бо здійснює правочинний допуск працівника до роботи на своєму підприємстві без соціального страхування. Можемо спостерігати на прикладі дії ЦКУ [3], який текстуально особу людини, тобто її життя наділяє властивостями предмета – перетворює її в процес праці за умови письмового укладання з найманим працівником ЦПУ [2]. Предметом купівлі-продажу є праця, що існує невіддільно від головного джерела виникнення процесу праці – людини. Коли є намагання навмисно чи несвідомо приховати важливість людини праці - особу людини, тоді його текстуально усувають із таких традиційних словосполучень, як безпека праці, охорона праці, промислова безпека і т. п.

За функцією безособової праці завуальовано відкидається гідність людської істоти, це відбувається тоді, коли відповідальність роботодавця-монополіста у відповідності прийнятих змін до Закону про працю [4] перед державою є майже ніякою, бо життя людини оцінене штрафом у 37 тисяч гривень [4], такі кошти для великого монопольного бізнесу сплатити не є надвеликим збитком.

Трудові послуги наданні, а трудових відносин не констатує держава. Відносини існують між особами. Коли наданні особою трудові послуги прирівнюються до товару, тоді життя людини втрачає статус особи, набуває розмитість та стає товаром, самим процесом праці.

Необхідним є узгодити ЦКУ [3] та статтю 6 Закону про загальнообов'язкове соціальне страхування [5], в якій життя людини текстуально визначене об'єктом, тобто предметом, із морально-етичними питаннями. Варто розробити прості, а не половинчато-дієві механізми вилучення та припинення дії тих правочинних нормативних актів, де є дискримінація по-відношенню до найманого працівника.

Нажаль, реальність є іншою... Її надалі відбувається процес маргіналізації, дискримінації найманого працівника, схоже на те, що керівництво України не

тільки не має політичної волі його зупинити, а, навпаки, спостерігаємо погано приховану вже і фізичну ліквідацію всього корінного народу.

Закон, який особу наділяє властивостями об'єкта-предмета [5] – перетворює її в раба. А раба можна продати. В цьому легко побачити повернення із існуючого на Україні феодального устрою (злиття держави з роботодавцями-олігархами) [6] у рабовласницько-кріпосницький суспільний лад.

Роботодавець об'єднавшись з державою також і в ЦКУ [1] демонструють, що людське життя втрачає свою цінність, що людська особистість не має попереднього значення та може бути принесена в жертву іншим інтересам також і меркантильним. Все це, на жаль, зустрічає байдужість багатьох. Найманий працівник, його життя із суб'єкта трудових відносин латентно перетворений на об'єкт [5], який можна використати та викинути.

Вага конфлікту в боротьбі відносин капіталу та трудового люду може бути загрозливо критичною для України: відбутись чи ні, нашій Вітчизні, як державі спроможній, вага важлива, як важливі справедливі відносини рівноцінних людей, а не надлюдей та недолудей.

Подолати кризу є можливим, коли одночасно застосовувати науку та духовні морально-етичні засади християнської віри, особливим чином, в площині визнання гідності людини праці з боку всіх учасників трудового процесу.

Література

1. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року. / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996. – №30, – 141 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/page4>.
2. Зразок цивільно-правового договору. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://grossbuh.com.ua/wp-content/uploads/2013/11/dogovir-zph.jpg>
3. Цивільний кодекс України / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003. – №№ 40-44. – 356 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
4. Кодекс законів про працю, ВР УРСР, від 10.12.1971, редакція від 08.02.2015р. ст.265.

5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 21 грудня 2000 року N2180-III». Стаття 6. [Електронний ресурс].– Режим доступу:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.

6. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>

Секція 2. Управління працею: організаційно-економічні та соціокультурні домінанти, інноваційні форми та механізми

УДК 005.95/.96:159.928.23

Савченко В.А.,
д-р екон. наук, проф.,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РОЗВИТКУ ТАЛАНТІВ

В організаціях особлива увага повинна приділятися виявленню й розвитку талановитих молодих фахівців з лідерським потенціалом. Талант свідчить про розвиток видатних здібностей людини в конкретних видах навчальної, творчої та економічної діяльності, які проявляються в таких її рисах, як самостійність, творчість, оригінальність, інноваційність тощо. Наявність і рівень розвитку талантів працівників визначається за результатами їхньої діяльності. Таланти можуть розвинутися ще у дитинстві, але здебільше вони проявляються в дорослих людей у віці до 35—40 років.

Саме цим обумовлюється важливість своєчасного виявлення та цілеспрямованого розвитку талановитих молодих фахівців з лідерським потенціалом в організаціях. До чинників, що обумовлюють розвиток талановитих працівників відносяться не лише уродженні якості (задатки людини), а й її умови життя і соціальне середовище, заходи з управління та планування трудової кар'єри персоналу, формування кадрового резерву організації. Тому важливого значення набувають процеси управління талантами, оскільки економіка знань, високі технології серед факторів виробництва вирішальну роль надають саме людському фактору, особливо талановито-інтелектуальній людині.

Управління талантами — це цілеспрямована діяльність організації, що направлена на виявлення, добір, розвиток, використання, утримання, мотивацію і кар'єрне зростання талановитих працівників, яких вона потребує зараз та в майбутньому для вирішення нових складних нестандартних завдань з метою підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку. Управління талантами є одним з найважливіших елементів системи управління трудовою кар'єрою і формування кадрового резерву.

Особливістю управління талантами в організації полягає у тому, що воно обмежується декількома вибраними талановитими працівниками. Резерв кадрів являє собою більш численну групу працівників, яка відібрана для висування на керівні та ключові посади. Тоді як управління трудовою кар'єрою персоналу має охоплювати всіх працівників організації. Талантами варто вважати тих працівників, у яких результати оцінки діяльності значно перевищують очікування підприємства. Сукупність видатних здібностей дає можливість талантам створити продукт діяльності, що відрізняється новизною, високим рівнем досконалості та суспільною вагомістю.

Тому таланти потребують особливих форм і методів планування їхньої кар'єри. Талановитих працівників з високим лідерським потенціалом доцільно в певній мірі розглядати як частину стратегічного резерву організації. В процесі управління талантами необхідно виходити з того, що талановиті працівники

можуть досягати високих видатних результатів у своїй роботі, як правило, працюючи в команді з іншими здібними компетентними колегами.

Якщо в організації виявиться недостатня кількість талантів, то вона буде не здатною повністю реалізувати свій потенціал розвитку. Водночас витрати організації на планування трудової кар'єри надлишкової кількості талантів обумовить не тільки не виправдані витрати на розвиток персоналу, а й збільшить плинність кадрів серед тих талантів, чий високий потенціал не буде належним чином використаний компанією, оскільки вона не зможе утримати таких талантів і вони можуть піти до конкурентів.

В процесі управління талантами важливе значення необхідно приділяти розвитку ролі талановитих працівників. Організація має створювати сприятливі умови для того, щоб вони відчували відповідальність за свій талант і престиж серед колег, були задоволені та захоплені своєю роллю у колективі, вмотивовані до подальшого розвитку і розкриття власних видатних здібностей.

Управління відносинами з талантами повинне бути направлене на побудову нормальних соціально-трудових відносин з іншими членами команди, формування здорового соціально-психологічного клімату в колективі, справедливого і відповідального ставлення до розвитку талантів з боку керівників організації та забезпечення на цій основі розкриття їхніх здібностей і виховання лояльності до своєї компанії.

Визначальну роль в процесах управління талантами в організації відіграють заходи з планування їхнього навчанням і кар'єри, що мають забезпечити подальший їх розвиток. Тому у процесі управління талантами мають бути виявлені ті види робіт, де працівник найбільш талановитий з тим, щоб розвинути його професійні компетенції і лідерські якості.

Навчання талановитих працівників доцільно здійснювати відповідно до вимог професійних стандартів, профілів професійної компетенції тих посад, які вони займають зараз і де їх збираються в організації використовувати на більш відповідальних та складних посадах найближчим часом, очікуваних змін і викликів зовнішнього конкурентного середовища.

З метою притоку та утримання талановитих працівників в організації важливо створити для них «прегарні місця роботи». Це обумовлено, зокрема, тим, що таланти можуть перебувати під пильною увагою таких рекрутінгових агенцій, як ексек'ютів сеч і хедхантинг, які прагнуть переманити їх до конкурентів. Під «прегарним місцем роботи» розуміється така посада, де талановитий працівник дуже хоче працювати і якомога довше залишатися в організації, що відповідає вимогам стандартів якісного трудового життя.

До чинників, що сприяють створенню в організації «прегарних місць роботи», насамперед, відноситься конкурентоспроможна заробітна плата талантів на ринку праці. Оскільки результати оцінки діяльності талановитих працівників значно перевищують очікування керівників підприємства, то вони можуть розраховувати на відповідно більш високий рівень заробітної плати. Однак можливості організацій у даному разі не безмежні щодо утримання талантів. Тому необхідно використовувати й інші чинники.

До них варто віднести наступні: формування бренду роботодавця, доброзичливе ставлення керівників організації до талановитих працівників, визнання заслуг і делегування їм своїх повноважень, залучення талантів до управління компанією, належна підтримка у побутових питаннях, забезпечення балансу між роботою та сімейними обов'язками, ефективна програма особистісного розвитку тощо.

Для талантів, окрім високого рівня конкурентоспроможної заробітної плати, велике значення для створення «прегарних місць роботи» має такий чинник нематеріальної мотивації, як ефективна програма їхнього особистісного розвитку. Це обумовлено тим, що вона забезпечує подальший розвиток видатних здібностей талановитих працівників, створює умови для задоволення потреб вищого рівня, підвищує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Відсутність ефективної програми особистісного розвитку може бути однією з найвагоміших причин плинності кадрів талантів навіть за наявності високої конкурентоспроможної заробітної плати в організації.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ – ВАЖНЕЙШИЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Интеллектуальный капитал учёные определяют как интеллектуальные способности людей в совокупности с созданными ими материальными и нематериальными средствами, которые используются в процессе интеллектуальной деятельности человеком индивидуально или в рамках определенного коллектива и повышают эффективность труда и доходы [1].

Экономический прогресс и научно-техническая революция привели к тому, что в течение последних десятилетий роль интеллектуальной составляющей как экономического, так и социального развития постоянно возрастает. Новаторские идеи, нестандартные управленческие решения, изобретения во всех сферах существенно влияют не только на социально-экономический прогресс, на жизнь человечества в целом, но и конкретно на конкурентоспособность, прибыльность, жизнестойкость предприятий.

Экспертные исследования в странах ЕС показали, что предприятия, которые лишь частично используют интеллектуальный капитал, получают в среднем лишь 14% возможной прибыли, те, что используют его более активно – 39%, а те предприятия, которые интеллектуальный капитал считают базой своего развития – 61%. Даже в развитых странах лишь 20-30% инвестиций в инновации – государственные (причем большая их часть связана с государственным бизнесом), остальные 70-80% – это инвестиции частного бизнеса, для которого инновации – способ выживания в конкурентной борьбе [2].

Интеллектуальный капитал обеспечивает не только конкурентную позицию предприятия на рынке, но и генерирует прибыль. Указанный вид

капитала существует в форме динамической системы знаний, и в то же время в виде совокупности инструментов, с помощью которых можно постоянно увеличивать совокупность знаний, он целенаправленно выращивается вокруг определенной задачи, человека или предприятия.

Лейф Едвинсон – практик в управлении знаниями на предприятии, член Совета Директоров страховой компании Scandia, разработал отчет о факторах, влияющих на рыночную оценку компаний, и пришел к выводу, что именно интеллектуальный капитал в данном случае играет важнейшую роль. Вместе с Майклом Мэлоуном он опубликовал труд «Интеллектуальный капитал. Определение истинной ценности компаний»[3], где указал, что интеллектуальный капитал - это порожденная человеческими знаниями совокупность структурных элементов, определяющих скрытые источники ценности, способные наделять компании нетрадиционно высокой ценой.

Особенностью интеллектуального капитала является то, что его использование приводит к ускоренному эффекту создания новых интеллектуальных продуктов, которые воплощаются в новых знаниях, навыках, инновационных потребительских товарах и средствах производства, и поэтому являются носителями прибавочной стоимости гораздо большей, чем традиционные товары.

Литература

1. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Ін-т соціально-трудових відносин; [голов. редкол. А. М. Колот]. - К. : КНЕУ, 2014. - № 1(7). - С. 34 - 42.
2. Онищук И. Как интеллектуальный капитал влияет на стоимость компании в реалиях рынка? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trademaster.ua/news/3865>
3. Edvinsson L. Intellectual Capital: The Proven Way to Establish Your Company's Real Value by Measuring Its Hidden Brain power / L. Edvinsson, M. Malone. – N. Y.: Harper Business, 1997. – 225 p.
4. Злотников И. Как в Латвии не используют свой интеллектуальный капитал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://intellect4ukraine.wordpress.com/2013/07/07/>

ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ТА ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАВЕРШАЛЬНІЙ СТАДІЇ СПАДУ ЇЇ «ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ»

Завершальна стадія (спад) економічного розвитку організації практично у всіх моделях «життєвого циклу» характеризується процесом зниження ефективності системи управління організації, включаючи систему управління персоналом. Результатом цього процесу може стати або ліквідація організації або її ревіталізація («друге життя», відновлення) та подальший розвиток, але вже на іншому якісному рівні.

Фактично управління організацією та її персоналом на завершальній стадії «життєвого циклу» є управлінням в умовах організаційної кризи, причинами якої можуть як внутрішньоорганізаційні проблеми, так й зовнішні негативні чинники, які також можуть спричиняти наявні внутрішньоорганізаційні проблеми.

Вважаємо, що управління організацією та її персоналом на завершальній стадії «життєвого циклу» повинне ґрунтуватися на стратегії превентивної (попереджальної) дії на первинні прояви організаційної кризи, що дасть можливість знизити її негативний вплив. На нашу думку, найбільш перспективними й найменш витратними інструментами превентивної стратегії управління організацією та її персоналом на завершальній стадії її «життєвого циклу», а також найбільш ефективними шляхами подолання організаційної кризи є управлінський моніторинг і діагностика.

Управлінський моніторинг – це методика і система спостереження за станом усього управління об'єктом/суб'єктом (організацією) чи окремими

процесами, що дає можливість спостерігати зміну стану, оцінювати та оперативно виявляти результати впливу різних зовнішніх чинників на ці зміни. Етапами процесу управлінського моніторингу стану управління об'єктом/суб'єктом (організацією) чи окремими процесами є: визначення складу інформації, визначення джерел інформації, збирання інформації, її поточне спостереження (збереження та оброблення інформації), аналіз отриманих результатів та відповідна оцінка, а при виявленні кризового стану – діагностика виявленого кризового стану. Результати управлінського моніторингу дають можливість вносити коригуючі дії в управління об'єктом/суб'єктом (організацією) чи окремими процесами.

Управлінська діагностика – це дослідницька сфера управлінської діяльності, спрямована на виявлення та аналіз проблем і недоліків у функціонуванні системи управління об'єктом/суб'єктом (організацією) чи окремими процесами, формування відповідної оцінки стану системи, розроблення пропозицій по її удосконаленню та можливих перспектив розвитку. «Аналіз» і «оцінка» тут виступають як базові поняття діагностики, які призводять до певних пропозицій та результату. Тобто управлінська діагностика – інструмент розпізнавання причин проблем, їх попередження та профілактики появи у майбутньому. Особливо актуальне використання цього інструменту необхідне на завершальній стадії спаду «життєвого циклу» організації, яка характеризується організаційною кризою.

Управлінська діагностика у антикризовому менеджменті включає наступні процеси: дослідження базових показників системи управління об'єктом/суб'єктом (організацією) чи окремими процесами за допомогою моніторингу і прогнозування неспроможності; усебічний аналіз впливу внутрішніх і зовнішніх чинників на стан управління об'єктом/суб'єктом (організацією) чи окремими процесами; експертну оцінку розроблених заходів і перспектив виходу з організаційної кризи і досягнення цілей прогнозування.

Управлінська діагностика організаційної кризи – це одночасно дослідницький, пошуковий і пізнавальний процес, що має на меті своєчасне

розпізнавання ознак, природи організаційної кризи, а також шляхів локалізації її наслідків. У зв'язку з цим основне завдання, яке ми ставимо для процесу діагностування організаційної кризи – визначення заходів, управлінських рішень, спрямованих на відновлення роботи всіх елементів організації як системи та її основних процесів, способів їх реалізації і усуненні наявних негативних наслідків.

У разі виявлення ознак організаційно-економічної кризи необхідно направити всі зусилля на стабілізацію цього стану і почати розроблення стратегії ревіталізації (відновлення) організації.

Література

1. Даниленко, О.А. Діагностика системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу розвитку організації // Вісник Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ “ХПІ”, – 2012. – №15. – С. 68-74.

2. Даниленко, О.А. Особливості діагностики системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу організації в умовах конкурентного середовища // Актуальні Проблеми Економіки. Науковий економічний журнал. – 2010. – № 8 (110). – С. 97-102.

УДК 331.2

Дашкова Е.С.,
канд. экон. наук, доц.,
ФГБОУ ВО «ВГУ»

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ И ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ

В экономической науке не существует глубоко обоснованного и общепринятого определения понятия «система стимулирования работников».

С нашей точки зрения, сегодня систему стимулирования работников нельзя рассматривать как простой набор материальных и нематериальных стимулов, она представляет собой сложный и непрерывный механизм взаимодействия элементов разного рода. Система стимулирования работников

на уровне организации представляет собой совокупность взаимосвязей и взаимоотношений между ее элементами, направленную на гармонизацию целей и интересов работников и работодателя и обеспечивающую постоянное развитие человеческого потенциала, а также создание условий для его эффективного использования.

Система стимулирования работников включает в себя следующие элементы:

1) *функции системы стимулирования работников* – характеризуют проявление ее свойств в данной совокупности отношений. К ним относятся: экономическая, регулирующая морально-этическая (нравственная), социальная, развивающая функции;

2) *объект системы стимулирования работников*. В качестве объекта системы стимулирования работников выступает труд или трудовая деятельность, так как он лежит в основе процесса стимулирования;

3) *субъекты системы стимулирования работников*. Субъектами системы стимулирования работников выступают люди, а именно работники (их представители) и работодатели (их представители);

4) *цели и задачи системы стимулирования работников*. Базовой целью системы стимулирования работников является эффективное достижение общих (стратегических) целей организации и удовлетворение потребностей каждого работника. Учитывая современные требования социально-ориентированного управления, система стимулирования работников должна обеспечивать непрерывное профессиональное и творческое развитие личности, создавать условия для гармоничного сочетания рабочего и личного времени человека;

5) *принципы системы стимулирования работников*, это можно сказать законы, по которым она строится и функционирует. Представленные выше цель и задачи определяют следующие базовые принципы системы стимулирования работников: гармонизация целей и интересов работников и работодателя; соответствие целей стимулирования кадровой стратегии и стратегии организации; своевременность и справедливость вознаграждения работника;

зависимость вознаграждения от достигнутого результата и усилий работника; гибкость, то есть адекватность системы стимулирования работников изменениям внешних и внутренних условий функционирования организации; прозрачность системы стимулирования работников; конкурентоспособность и значимость для работника набора стимулов (вознаграждений); ориентация на развитие и полное раскрытие потенциала работника;

6) *методы и виды стимулирования работников.* Среди методов стимулирования можно выделить: административный, экономический и социально-психологический. Подсистема видов стимулирования работников включает комплекс стимулов, которые может разработать и использовать работодатель;

7) *методы оценки деятельности персонала.* Ни одна современная система стимулирования работников не может быть справедливой и прозрачной, если она не базируется на подходящем, то есть адаптированном к системе стимулирования и специфике организации, методе оценки деятельности персонала;

8) *правовые нормы (федеральные, региональные, территориальные и локальные),* регулирующие отношения по поводу стимулирования. К ним относятся в первую очередь Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, а также другие федеральные, отраслевые, региональные и территориальные нормативные правовые акты. На уровне одной организации разрабатываются соответствующие локальные нормативные акты;

9) *показатели (индикаторы) эффективности системы стимулирования работников* являются необходимой составляющей этой системы, так как они информируют (дают обратную связь) о том, какое влияние оказывает система стимулирования работников на персонал. Оптимальными сегодня являются интегрированные показатели, включающие совокупность количественных и качественных показателей;

10) *технология функционирования системы стимулирования работников* – это некий алгоритм ее построения и дальнейшего функционирования.

Исследователи в области мотивации и стимулирования предлагают свои авторские схемы построения в организациях систем мотивации, стимулирования или вознаграждения. Однако все они включают в себя следующие основные этапы: диагностика действующей системы стимулирования, разработка новой системы стимулирования работников, внедрение новой системы стимулирования работников, оценка эффективности новой системы стимулирования работников осуществляется с использованием набора различных показателей.

Литература

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. Кибанова А.Я. [и др.]. - М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика : Автореф. дис. ... док. экон. наук: 08.00.05 / Митрофанова Елена Александровна; ГУУ. – М., 2008.
3. Одегов Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности: учеб.- практ. пособие / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2009.

УДК 330.342.146:331:364 (477)

Дмитрук С.М.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

У ХХІ столітті людський капітал є визначальним чинником забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, економічного та соціального розвитку, тому його збереження в умовах кризи є одним із стратегічних соціальних завдань на всіх рівнях. Кризові явища вже охопили всі сфери життя

– ми стали свідками не тільки соціально-економічної, політичної, військової кризи, а й кризи, пов'язаної з деградацією морально-духовних цінностей.

Як наголошує професор А.М. Колот, асиметрії в економічному і соціальному розвитку, нестійкість у найширшому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціального відторгнення – усе це тренди, реальність початку нового століття і в цьому чи не головний парадокс сьогодення. Вияви асиметричності як найбільш характерної ознаки наявних моделей соціально-трудових відносин багатоманітні. Основні з них такі: масові випадки розподілу результатів виробництва (доходів) не на користь найманих працівників; порушення прав найманих працівників на гідні умови праці; невиконання роботодавцями зобов'язань, що передбачені трудовими договорами (контрактами)[7].

Для збереження людського капіталу в умовах кризи необхідна реалізація антикризової стратегії. Говорячи про антикризове управління, зазвичай мають на увазі комплекс заходів тактичного характеру, що проводяться під час кризи. Проте, як доводить Д.П. Мельничук, це не вичерпує весь зміст цього поняття. Його особливістю є зміна пріоритетів, а тому у сфері управління людським капіталом акценти повинні бути зміщені на збереження здоров'я та відновлення мотивації до продуктивної праці, за рахунок чого потім, після покращення загальної ситуації, й будуть вирішені завдання щодо прискореного розвитку всіх інших складових людського капіталу[8].

Враховуючи результати наукових досліджень вчених в царині оцінювання людського капіталу, людського розвитку, трудового потенціалу та управління соціальним розвитком в умовах кризи [1, 2, 3, 4, 5, 6] нами розроблено власний теоретико-методичний підхід до оцінки можливостей збереження людського капіталу в умовах кризи на державному та регіональному рівні, що ґрунтується на врахуванні всіх ключових чинників, які характеризують можливості збереження людського капіталу.

За результатами проведеної оцінки можливості збереження людського капіталу в Україні у 2008-2013 рр. за Інтегральним індексом та частковими

індикаторами – помірні, що свідчить про значні резерви їх підвищення, а також про складну соціально-економічну ситуацію в країні.

Результати оцінки глибини кризових явищ за Інтегральним індексом свідчать, що у 2009-2010 рр. вплив кризових явищ був найсильнішим, у 2011-2013 рр. відбулось його суттєве зниження порівняно з періодом найбільш глибокої кризи. У 2013-2014 рр. відбувалось поступове наростання кризових явищ, загострення їх негативного впливу. Сучасний етап кризи (2014-2015 рр.) є одним з найбільш руйнівних для економіки України, адже кризові явища вже охопили всі сфери життя.

Для зменшення негативного впливу кризових явищ на процеси формування, використання, розвитку та збереження людського капіталу вкрай необхідним є формування дієвого соціально-економічного механізму, в якому будуть реалізовуватись основні процеси управління людським капіталом. Соціально-економічний механізм збереження людського капіталу в умовах кризи визначається нами як система елементів та процесів, які включають нормативно-правове, організаційно-економічне, соціально-економічне та фінансово-економічне забезпечення й спрямовані на створення в країні сприятливих умов для життя, розвитку, навчання і трудової реалізації людей. Такий підхід забезпечує формування архітекτονіки дієвого соціально-економічного механізму, визначення пріоритетних напрямів збереження людського капіталу в умовах кризи.

Досліджуючи архітекτονіку соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи, питання, пов'язані з тенденціями формування, використання, розвитку та збереження національного людського капіталу, виокремлюємо такі чотири блоки, в рамках яких реалізується мета та завдання функціонування цього механізму.

В рамках *нормативно-правового* забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи можна виокремити такі основні напрями: розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки; оновлення трудового

законодавства і активізація соціально-трудових відносин в питаннях збереження людського капіталу; запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу; імплементація кращої міжнародної практики в питаннях збереження людського капіталу та ін.

Організаційно-економічне забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи об'єднує: формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом; узгодження діяльності всіх соціальних інститутів в питаннях збереження людського капіталу; формування системи охорони здоров'я, орієнтованої на його збереження; створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення; формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу та ін.

В рамках *соціально-економічного* забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи необхідне: підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та держави; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів; забезпечення соціальної справедливості в сфері зайнятості та ін.

Фінансово-економічне забезпечення об'єднує такі аспекти як: реформування системи пенсійного забезпечення; боротьба з корупцією на всіх рівнях; вивід заробітних плат «з тіні»; формування недержавних фондів фінансування медичних закладів; розширення фінансової автономії університетів та ін.

Збереження людського капіталу не тільки є пріоритетним завданням державного рівня в контексті вирішення актуальних соціальних питань, а й є запорукою економічного розвитку за наявності необхідних передумов, позитивної економічної динаміки та стратегічної орієнтації на забезпечення безперервного людського розвитку, зростання добробуту та набуття нових конкурентних переваг, які забезпечать збалансований розвиток навіть у кризові та посткризові роки.

Література

1. Білик О.М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О.М. Білик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2014. – № 1(7). – С. 296 – 301.
2. Брінцева О.Г. Вплив кризових явищ у соціально-трудовій сфері на процеси формування та використання людського капіталу / О.Г. Брінцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – Випуск 1 (7). – 2014. - С. 284-290.
3. Гальків Л.І. Інтегральні оцінки втрат людського капіталу регіонів України / Л.І. Гальків // Регіональна економіка. – № 1. – 2012. – С. 184-193.
4. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – №1. – 2011. – С. 39-46.
5. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудових відносин / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Економіка і управління. – № 4. – 2012. - С. 49-55.
6. Колот А., Григорович С. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. - №8. – 2005. - С.19-27.
7. Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А.М. Колот // Актуальні проблеми економіки. – № 6. – (132). – 2012. – С. 206.
8. Мельничук Д. П. Антикризове управління людським капіталом: зміст та завдання в сучасних умовах [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/3013/1/Melnichuk.pdf>

УДК 331.101.26

Базиліук Б. Г.,

доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЯКІСНА ОЦІНКА УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Посилення конкуренції на ринку праці в Україні, зумовлене структурними змінами та скороченням чисельності управлінських працівників останніми роками, актуалізувало потребу підвищення результативності кадрового складу управління. Сучасна інвестиційно-інноваційна модель управління зорієнтована на виявлення та використанні внутрішніх

можливостей управлінського складу організації і підвищенні на цій основі рівня його інтелектуальної (креативної) складової. При цьому виникає потреба кількісного оцінювання якості та інтелектуальних здібностей (знань, умінь, фахової підготовленості, креативності тощо) кадрового потенціалу управління, представленої комплексом відповідних ознак, характеристик та компетенцій.

Представити «якість управлінського персоналу» кількісними величинами та обчислити її вартість на основі методів прямого розрахунку є достатньо складним завданням. Це зумовлено відсутністю точних даних, які би відображали пряму залежність між креативністю виконавців та результатами їх виробничої діяльності. Крім цього, опосередковані методи, за якими якість управлінського персоналу оцінюється за кінцевими результатами діяльності організації не дозволяють точно встановити величину вкладу в неї окремого працівника або їх груп.

Для розрахунку кадрового потенціалу управління та ефективності його використання найбільш доцільно застосувати *кількісно-структурні* (чисельність, структурно-професійні, освітньо-кваліфікаційні здатності) та *креативні* (інноваційність у виконанні трудових обов'язків, рівень підготовки, націленість на виконання завдань, схильність сприйняття і застосування прогресивних технологій управління, тощо) *характеристики*. Доповнити аналіз дозволить встановлення величин рівнів вказаних характеристик (*максимальний, прийнятний, критичний*) представлених у кількісному та вартісному вимірах основу яких складає визначення вартості одиниці питомої ваги кадрового потенціалу. В цілому це забезпечить управлінський процес більш вагомою інформацією про стан кадрового потенціалу підприємства. Параметризація комплексу якісних ознак дозволить здійснювати моніторинг за динамікою змін кадрового потенціалу. Крім цього відповідні обчислення дозволять отримувати оперативну інформацію для прийняття управлінських рішень та підвищити ефективність регулювання кадрового складу організації залежно від професійно-творчих здібностей персоналу.

Кадровий потенціал та споріднені з ним категорії у практиці управління персоналом досліджує багато вчених зокрема: Білорус Т.В., Божко Е.А., Гавва В.Н., Гриньова В.М., Писаревська Г.І., Колот А.М., Петюх В.М., Калина А.В., та ін. [1 – 7].Відомі дослідники розкривають різні аспекти формування та функціонування кадрового потенціалу, проблеми регулювання кадрового ресурсу виробничих систем та механізми їх вирішення. Вчені звертають увагу на кадровий потенціал як категорію, яка найбільш точно відображає кадровий ресурс виробництва і, зокрема, управління, конкретизують його структуру та взаємозв'язки його складових елементів.

Регулювання кадрового потенціалу потрібно здійснювати за показником динаміки співвідношення вищезазначених рівнів кадрового потенціалу з їх оптимальними величинами. Відмінності реального та розрахованого рівнів кадрового потенціалу (критичного та прогнозованого) сприймаються індикаторами за якими склад кадрів підрозділів приводиться у відповідність із рівнем прийнятним для підприємства. Різниця рівнів є підставою переформатування кадрового складу управління. У відповідності із цим корегуються величини кадрового потенціалу підрозділів управління підприємства з метою їх наближення до оптимальних значень шляхом нарощування віддачі від одиниці питомої ваги.

Кадровий потенціал управління досліджується на основі сукупності особистих та професіональних якостей працівників і може бути представлений формулами:

(1)

де:

$K_{\text{пн}}$ – сукупний кадровий потенціал підрозділу управління;

q – кадровий потенціал (особисті якості та компетенції) окремого працівника підрозділу;

n – кількість працівників у підрозділі управління.

(2)

$K_{\text{упп}}$ – сукупний кадровий потенціал управління організацією;

m – кількість підрозділів управління в організації.

Ці формули узагальнюють професіонально-якісні характеристики фахівців за підрозділами. Для кожного працівника підрозділу, згідно попередньо визначеного стандартизованого набору якостей і компетенцій, встановлюється числова оцінка (умовні одиниці, бали, коефіцієнти). Ця сума відображає рівень професіоналізму працівника або індивідуально накопичений ним потенціал. Сукупність оцінок всіх працівників підрозділу відображує рівень його кадрового потенціалу. Загальна сумарна оцінка сукупності кадрового потенціалу підрозділів управління визначає рівень розвитку кадрового потенціалу системи управління організації в цілому.

Висновки. Якісна розбудова управлінського кадрового потенціалу відіграє важливу роль у підвищенні продуктивності праці організації. В основі такої розбудови знаходиться вимірювання кадрового потенціалу (структурних підрозділів та підприємства в цілому). Інвестування в кадровий потенціал має співвідноситись з результатами діяльності підприємства та корегуватись залежно від результатів роботи управлінських кадрів.

Методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу управління засновується на індивідуальних вимірюваннях кадрового потенціалу кожного окремого працівника, групи працівників та всього управлінського персоналу. Такий підхід спрощує роботу кадрових служб у пошуку потрібних кандидатур, врахуванні всього комплексу параметрів працівника у числовому вигляді дозволяє отримувати «тверді» дані для оптимізації кадрового складу підприємства, його періодичного перегляду та порівняння для попередження майбутніх кадрових проблем.

Література

1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / Т. В. Білорус. – Ірпінь: Нац. акад. ДПС України, 2007. – 172 с.
2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія/ Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – К. : Центр навч. літ-ри, 2004. – 224 с
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка(аспект эффективности) / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 312с.
5. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
6. Петюх В. М. Характеристика та ранги компетенцій з управління командами [Електронний ресурс] / В. М. Петюх, Чакалова К.О. Чакалова К.О. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2014. - № 1. - С. 28-33. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/stvttp_2014_1_4.pdf
7. Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудовим потенціалом : монографія / В. Г. Щербак. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 332 с.

УДК658.5:005.336.4:339.9

Бриль І.В.,

канд. екон. наук., с.н.с.,

Брюховецький Я.С.,

аспірант,

ІЕП НАН України, м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

1. Економічні, політичні, екологічні, соціальні та демографічні трансформації, що відбуваються в усіх промислових галузях нашої держави останнім часом, та в економіці загалом не могли оминати й соціально-трудову сферу. Розширення бази ресурсів в Україні, що направляються в ринковий оборот підприємства та приносять прибуток, має відбуватися за рахунок формування інтелектуального та людського капіталу. Їх повноцінний розвиток

сприяє збільшенню капіталізації підприємств та підвищенню їх конкурентоспроможності на вітчизняному, європейському та світових ринках.

2. Сучасні тенденції, що стосуються неформалізованих знань, навичок, норм і моральних цінностей, підтверджують – носіями даних інтелектуального капіталу підприємств є люди. Тому закріпити дані знання, їх вартість за підприємством, можна тільки утримавши людей, які в ній працюють. Безумовно, на підприємствах з великою капіталізацією, зі значним інтелектуальним капіталом необхідна нова мотивація службовців. У кінцевому рахунку, управління знаннями зводиться до управління людьми [1, с. 107-110].

3. Інтелектуальним капіталом підприємства (нематеріальним активом) є вироблений людським капіталом інтелектуальний продукт довгострокового використання, що входить до вартості підприємства збільшуючи статутний фонд без додаткових грошових вкладень, чим підвищує його капіталізацію.

4. Формування та використання інтелектуального капіталу для підвищення капіталізації підприємства потребує розробки стратегії підприємства, у якій повинні знайти відображення процеси формування та розвитку його інтелектуального капіталу, зокрема якостей людського капіталу (знання, користь знань):

виявлення освітніх потреб підприємства, співробітників, вивчення учбово-матеріальної бази;

формування та реалізація комплексних заходів з підготовки, перепідготовки та закріпленню кадрів на підприємстві;

плани з випереджальної підготовки інтелектуального, людського капіталу, повинні бути ув'язані з планами модернізації виробництва, технічного переозброєння на підприємстві;

узгодженість позицій та інтересів роботодавців, професійних навчальних закладів та служб профорієнтації та адаптації;

здійснення фінансування щодо використання та розвитку інтелектуального, людського капіталу, підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів розглядати не як витрати, а як інвестиції у розвиток

підприємства, що здатні приносити у майбутньому прибуток та підвищувати капіталізацію. В системі розвитку інтелектуального капіталу підприємств, підготовки і перепідготовки людського і інтелектуального капіталу доцільно застосовувати підходи державно-публічного партнерства.

5. Перелічені заходи з розвитку інтелектуального капіталу допоможуть українським підприємствам у виконанні Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, що було підписано Президентом України в Брюсселі 27 червня 2014 року [2; 3, с. 1-7]. Розділ IV, даної Угоди присвячений торговельним відносинам, в ньому викладено основні засади функціонування глибокої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі (ГВЗВТ). Як основний елемент Угоди про асоціацію, ГВЗВТ створюватиме можливості для бізнесу в ЄС і в Україні, для покращення якості товарів та послуг в Україні, а також сприятиме реальній економічній модернізації та інтеграції з ЄС [4, с. 1-3; 5]. Це дасть змогу підвищити стандарти продукції, якість обслуговування громадян і посилить готовність українського бізнесу ефективно конкурувати на міжнародних ринках. Успішне виконання дій, що розглянуто в підписаній Угоді, може підвищити рівень життя населення, забезпечити розвиток людського капіталу підприємств, що підвищить їх капіталізацію та конкурентоспроможність, робочі місця з високою (європейського рівня) заробітною платнею, тим самим допоможе Україні вийти з кризи, та в цілому стабілізувати економіку і демографічну ситуацію нашої держави.

Література

1. Булеєв І.П. Стратегія управління інтелектуальним капіталом підприємств: монографія / І.П. Булеєв, А.Я. Берсуцький, І.В. Бриль / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк: ДонУЕП, 2013. – 207 с.
2. Офіційний сайт Кабінету міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kmu.gov.ua>
3. Угода про асоціацію між Україною та ЄС. Ознайомлення з Угодою про Асоціацію. Передісторія. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/dokument/association_agreement/guide.pdf
4. Угода про асоціацію між Україною та ЄС (анотація основних розділів Угоди). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/european-integration/ua-eu-association>

5. Роздуми щодо Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa-torgivlia.org.ua>

УДК 331.1

Хусаїнов Р.В.,

викладач,

кафедра менеджменту і маркетингу,

Київський національний лінгвістичний університет

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Для України, як і для більшості країн світу, характерні швидкі зміни макроекономічної та політичної ситуації, тому однією з найважливіших умов ефективної діяльності компаній є вміння прораховувати найближчі, середньострокові і довгострокові перспективи свого розвитку. При такому плануванні, керівництво багатьох компаній не враховує, що будь-яка компанія, незалежно від її розмірів і сфери діяльності, є не тільки техніко-економічною, а й соціальною системою. Тому багато програм з підвищення ефективності діяльності компанії, успішно сприяючи вирішенню питань, пов'язаних з фінансами, виробництвом, торгівлею і структурою управління, відчували серйозний опір з боку сформованої корпоративної культури. Все це обумовлює значення корпоративної культури як найважливішого чинника успішного розвитку і високої стійкості компанії навіть в умовах кризи.

На думку Дмитренко М.Й.: «Через зміст елементів корпоративна культура виражає відчуття загального стилю, забезпечує гнучкість, процвітання і стабільність організації» [1, с. 6].

Важливою є роль корпоративної культури в процесі навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Нівелюючи складові корпоративної культури, менеджмент компанії приречений на низьку ефективність функціонування системи навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

Теоретичні дослідження підтверджують таку думку. Окрім того, ефективна корпоративна культура сприяє покращенню іміджу компанії в суспільстві, серед контрагентів, покупців, а також є дієвим визначальним фактором на ринку праці в процесі набору висококваліфікованих спеціалістів. Корпоративна культура є невід'ємною складовою корпоративної соціальної відповідальності компанії. Як зазначає Король С.Я.: «Основними ознаками сучасного цивілізованого бізнесу слід вважати дискреційне управління бізнес-процесами з метою отримання прибутку на основі принципів, які забезпечують позитивний вплив на суспільство» [2, с. 199].

Нова концепція управління (І. Ансофф, П. Друкер, Т. Пітерс та інші) розглядають організацію як відкриту систему, яка функціонує в єдності факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Персонал тут розглядається як людський ресурс, інтелектуальний капітал, основна частина організації, при цьому головним джерелом додаткової вартості є управлінський персонал, що володіє знаннями та умовами для реалізації свого потенціалу. В свою чергу, особливий акцент робиться на взаємозв'язку корпоративної освіти і корпоративної культури як найважливіших факторів підвищення ефективності економічної діяльності.

Більш того, як стверджують відомі зарубіжні дослідники проблем управління Г. Мінцберг, Б. Альстренд і Д. Лемпел, інвестиції в навчання і розвиток персоналу не окупаються в разі, якщо: а) вони не підтримуються культурними традиціями компанії; б) всі заходи в галузі навчання та розвитку персоналу не будуть ретельно переосмислені [3, с. 164].

Таким чином, побудова системи корпоративного навчання з урахуванням інтеграційної парадигми управління корпоративним розвитком, розуміння важливості корпоративної культури і необхідності підвищення конкурентоспроможності у швидко мінливих умовах представляється одним з ключових шляхів забезпечення ефективної діяльності вітчизняних та закордонних компаній.

Розробку та теоретико-методологічне обґрунтування нових соціально орієнтованих технологій корпоративної освіти на основі корпоративної культури, аналіз і оцінка конкретних результатів можна вважати актуальною науковою і прикладною проблемою, що має важливе теоретичне і практичне значення і потребує подальших досліджень науковців та практиків.

Література

1. Дмитренко, М. Й. (2015) Корпоративна культура: біхевіоральний і праксеологічний аспекти. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка (77). С. 3–7.
2. Korol S. Ya. Bases and terminological analysis of business social responsibility concept, in: A new role of marketing and communication technologies in business and society: local and global aspects / Ed. by Y. S. Larina, O. O. Romanenko. USA, St. Louis, Missouri : Publishing House Science and Innovation Center, Ltd., 2015. P. 191–202. DOI: 10.13140/RG.2.1.2858.1607
3. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Д. Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегий менеджмента. СПб., 2000 г. – С. 164.

УДК 331.1

Багдасарова Д.Г.,

здобувач,

Донецький інститут ринку та соціальної політики

ПОБУДОВА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНОГО ТИПУ

Сучасна концепція ефективного управління персоналом виходить з того, що людина складає основу підприємства, його сутність і основне багатство. І від того, якою мірою задіяний людський потенціал, істотно залежить успіх підприємства в конкурентній боротьбі, його здатність до трансформації і тривалого процвітання. В цьому особливо важливу роль відіграє мотивація та стимулювання персоналу.

Мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [1].

Стимулювання – це процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів та цілеспрямованих дій [1].

Найважливішими ознаками системи мотивації персоналу є те, що вона визначається цілями підприємства і завданнями, які стоять перед ним, а також її взаємозв'язок з іншими системами, що визначають функціонування підприємства – системою фінансового планування та обліку, системою продажів тощо [2].

Система стимулювання праці визначається як процедура прийняття керуючим органом рішень щодо спонукання керованих суб'єктів до виконання необхідних трудових дій. Складовими системи стимулювання є матеріальне і нематеріальне стимулювання. Система стимулювання розглядається на макроекономічному рівні, що досліджує ринок праці, на мікроекономічному рівні, де акцент робиться на вивченні стимулювання в рамках організації; а також на індивідуальному рівні, який аналізує потреби та особливості працівника і є найменш вивченим в теорії і недостатньо інструментально проробленим на практиці [3].

Незважаючи на те, що стимулювання і мотивація не є тотожними категоріями, вони взаємопов'язані спільною метою спонукати людину до трудової діяльності.

Послідовність дій з побудови системи мотивації та стимулювання праці персоналу підприємств діяльності туристичного типу складається з двох блоків, які включають в себе шість заходів (рис. 1).

Перший блок заходів – дослідницький – складається з діагностики підсистем підприємства та їхнього впливу на мотивацію та стимулювання персоналу, існуючих методів і форм мотивації та стимулювання праці на

підприємстві та дослідження індивідуальних механізмів трудової мотивації та стимулювання та їхній вплив на мотиваційні та стимулюючі фактори.



Рис. 1. Послідовність дій з побудови системи мотивації та стимулювання праці персоналу підприємств діяльності туристичного типу

Другий блок – організаційний – включає в себе встановлення цілей системи мотивації та стимулювання праці, а також розробку інструментів мотивації та стимулювання персоналу підприємства туристичного типу.

Заключним заходом є оцінка роботи персоналу, яка, по-перше, необхідна для прийняття адміністративних рішень про посадові зміни в структурі персоналу підприємства; по-друге, допомагає визначати та інформувати персонал про результати його праці, значимості і ролі на підприємстві; по-третє, сприяє прагненню персоналу до розвитку і самовдосконалення, на основі порівняння формуючи стереотип бажаної для підприємства трудової поведінки. Оцінка праці у взаємозв'язку з мотивацією та стимулюванням персоналу, дозволить виявити ступінь задоволеності персоналу системою мотивації та стимулювання, визначити найбільш значущі стимули і мотиви, які спонукають персонал до трудової діяльності, і через це підвищити ефективність праці.

Таким чином, запропонована система мотивації та стимулювання дозволяє створити для персоналу підприємств діяльності туристичного типу передумови розробки системних заходів, спрямованих на реалізацію наступних найбільш актуальних в умовах ринку, у тому числі туристичного, потреб працівників: у наявності надійного і стабільного робочого місця; в сприятливому кліматі всередині організації; в отриманні постійного доходу; в можливості підвищення кваліфікації та просування по службі; соціального захисту; в охороні праці і техніці безпеки тощо.

Література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: [Підручник] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Лук'яненченко Н.Д. Мотивація персоналу: [Навчальний посібник] / Н.Д. Лук'яненченко, Л.Л. Бутовська. – Донецьк: ДонНУ, 2004. – 302 с.
3. Любичкая В.А. Система мотивации и стимулирования труда работников промышленного предприятия в рыночной среде / В.А. Любичкая // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – №1. – С. 99-102.

УДК 331.103

Данилевич Н.С.,
канд. тех. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана»

ФАКТОРНЕ НОРМУВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ СУЧАСНИХ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

На сучасному етапі необхідною умовою соціально-економічного розвитку суспільства є збільшення ефективності економіки за одночасної її соціальної спрямованості. Найбільш повному задоволенню інтересів та потреб людини в усіх сферах своєї діяльності, й у першу чергу – є сфера праці, а саме – гідної праці.

Ефективність діяльності підприємств і організацій значною мірою залежить від рівня організації праці та продуктивності виробництва. Ефективність виробництва досягається завдяки оперативній розробці науково-обґрунтованих норм праці на всі трудові процеси, всебічному їх застосуванню і виконанню на виробництві, а також перегляду у зв'язку із зміною умов виробництва. В умовах розвитку ринкових відносин, поглиблення економічної самостійності підприємств, нормування праці має велике значення як засіб скорочення витрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності роботи. [1].

Сучасні вимоги до нормування праці базуються на таких основних принципах:

- безперервно поширювати менеджмент нормування праці на можливо більш широкі області діяльності організації для забезпечення оптимізації трудових витрат на виробництво продукції, робіт, послуг, а також для вимірювання та оцінки трудового внеску співробітників у виробничі результати;
- впроваджувати єдині підходи до визначення норм праці на аналогічні роботи, що виконуються в порівнянних організаційно-технічних умовах;
- для збільшення наукової обґрунтованості норм враховувати як організаційно-технічні, так і економічні, психофізіологічні і соціальні чинники;
- застосовувати в практиці нормування останні досягнення науки і техніки;
- змінювати задані норми праці при вдосконаленні технології, організації праці і виробництва, а також поліпшення умов роботи з урахуванням законодавства.

Використання на підприємстві системи нормування має ряд позитивних моментів: оптимізація витрачання наявних ресурсів (наприклад, матеріальних, фінансових, трудових), забезпечення ефективного використання виробничого і трудового потенціалу, конкурентоспроможності продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Як один з найважливіших напрямів цих завдань є нормативно-методичне та інформаційний забезпечення вирішення питань нормування праці персоналу підприємств (організацій) будь-якої форми власності й організаційної структури управління.

Нині на державному рівні внаслідок децентралізації управління у сфері праці втрачені функції визначення загальних принципів і механізмів управління процесами праці, зокрема його організацією і нормуванням. У цьому напрямку не задіяні економічні, організаційні і соціальні важелі, крім встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

Відсутність дієвого аналізу призводить до того, що поступово норми праці втрачають свою основну функцію. Це відбувається під впливом комплексу факторів зовнішнього (правових, інституційних) і внутрішнього (технічних, психофізіологічних, соціальних та економічних) середовища. Технічні фактори безпосередньо пов'язані з режимами роботи обладнання і тривалістю, складністю технологічного процесу та його зміною. Врахування психофізіологічних і соціальних факторів необхідне для збереження здоров'я, підтримки високої працездатності персоналу і можливості реалізації його творчого потенціалу. Економічні фактори повинні враховуватися з метою вибору найбільш ефективної організації трудового процесу і досягнення високих кінцевих виробничих результатів. Норми праці, від яких безпосередньо залежить заробіток працівників, повинні бути не тільки технічно, а й соціально обґрунтованими [2].

Одним із сучасних напрямків розвитку нормування праці – є застосування факторного нормування. Метод факторного нормування набув розвитку з бенчмаркінгу. Сьогодні він є оптимальним для нормування адміністративної діяльності. Факторне нормування базується на статистичному аналізі співвідношення чисельності до факторів, що характеризує обсяг виробництва. Для використання факторного нормування необхідна накопичена статистика по підприємству або галузі. Для факторного нормування необхідно розділити діяльність підрозділу на процеси, по кожному з яких потрібно оцінити

трудовитрати. Потім для кожного процесу треба виявити фактори, які найбільш сильно впливають на трудовитрати, і з їх урахуванням розробити нормативи. При цьому відбираються найбільш успішні компанії в кожній галузі і їх нормативи приймаються за еталон, до якого і слід прагнути. Такий метод досить простий і не вимагає обробляти велику кількість інформації. Але він не враховує специфіку кожної компанії у галузі: обсяг бізнесу, структуру підприємства, організацію процесів.

Активізація робіт з розробки та впровадження нормування праці у виробничий процес, а також використання сучасних підходів до розробки норм і нормативів повинні допомогти персоналу підприємств при спрямуванні до інноваційної економіки, гідної праці і насамперед керівництву пристосуватися до нових умов господарювання, які диктують світовий ринок та інноваційна політика держави.

Література

1. Митченков Д.В. Ефективність нормування праці в харчовій та переробній промисловості. [електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/25125/07-Mytrichenkov.pdf?sequence=1>.
2. Серединська В. М. Аналіз системи нормування праці на підприємстві / В. М. Серединська, О. М. Загородна, І. В. Спільник. // Економічний аналіз. - 2015 р. - Том 19. № 2. - С. 136-147.

УДК 331.108

Самолук Н.М.,

канд. екон. наук, доц.,

Національний університет водного господарства та природокористування

ФІНАНСУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УКРАЇНІ

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою демонструє пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва від рівня професійної підготовки персоналу. За даними аналітиків США зростання

інвестицій у навчання на 10% збільшує продуктивність праці на 8%, тоді як збільшення капіталовкладень у виробництво на 10% підвищує продуктивність праці лише на 4%.

У США на кожний долар, вкладений у розвиток виробництва, 85 центів припадає на розвиток персоналу. Однак, в Україні роль інвестицій у професійне навчання працівників суттєво недооцінюється. Впродовж 2001-2014 років простежується негативна тенденція у фінансуванні підприємствами професійного навчання працівників - частка витрат на оплату навчання, яка і так була надзвичайно низькою, зменшилася з 0,3% до 0,1% (табл.1).

Таблиця 1

Середньомісячні витрати на профнавчання одного працівника в Україні [1]

	2001 р.		2006 р.		2010 р.		2014 р.	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на 1 працівника	553,68	100	1691,98	100	3754,00	100	5297,00	100
в т.ч. витрати на професійне навчання	1,66	0,3	3,38	0,2	7,51	0,2	6	0,1

Крім того, в залежності від масштабів підприємницької діяльності дані витрати у 2014 році варіювали від 0,05% (2 грн.) до 0,15% (10 грн.) в загальній сумі витрат підприємства на одного штатного працівника (табл. 2).

Таблиця 2

Середньомісячні витрати професійне навчання одного штатного працівника у 2014 році в залежності від чисельності працівників підприємства [1]

	10-49 працівників		50-999 працівників		1000 і більше працівників	
	грн.	%	грн.	%	грн.	%
Загальна сума витрат на одного працівника	3756	100	4968	100	6644	100
в т.ч. витрати на професійне навчання	2	0,05	6	0,12	10	0,15

У світовій практиці професійна підготовка персоналу фінансується переважно підприємствами. При цьому схеми фінансування варіюються від цілковитої свободи підприємства у цьому питанні до фіскальних стимулів або до жорсткого державного регулювання (табл. 3).

Таблиця 3

Досвід фінансування професійного навчання персоналу [3]

Країна	Схеми фінансування
Швеція	Питання навчання працівників розглядається в рамках колективної угоди між Конфедерацією роботодавців та Шведською конфедерацією профспілок. Фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній, які залежать від розміру ФОП компанії і визначаються щорічно в процесі укладення колективних договорів.

Данія	Створено фонди сприяння навчанню, що формуються за рахунок відрахувань роботодавців, професійних спілок і урядових субсидій. Навчання здійснюється Організацією національного ринку праці, а фінансування надається державою. Витрати уряду щорічно відшкодовуються Активізаційним фондом із коштів 8 % податку на валовий ФОП роботодавців і працівників. Із цього фонду надаються гранти для фінансування навчання як працюючих, так і безробітних.
Франція	Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами й компаніями. Компанії покривають свою частину витрат за рахунок виплати податку на учнівство, що дорівнює 0,5% від ФОП та податку на потреби альтернативного навчання (сплачується в кінці року у випадку, якщо роботодавець не може надати доказів використання коштів на професійне навчання).
Ірландія	Створено Національний фонд навчання, який фінансує підвищення кваліфікації працюючого населення та навчання безробітних. Фонд наповнюється за рахунок податку з роботодавців у розмірі 0,7% від зарплати працівників Класу А і Класу Н.
Іспанія	Створено Фонд професійного навчання до якого працівники відраховують 0,1% своєї зарплати, а підприємства – 0,6% ФОП. Якщо підприємства навчали свій персонал самостійно за власний рахунок, вони мають право для одержання щорічної субсидії на розвиток персоналу. Крім того, Підприємствам, що здійснюють професійне навчання своїх працівників, надаються податкові пільги.
Японія	Держава виділяє бюджетні субсидії на розвиток персоналу, що вважається пріоритетним напрямом розвитку виробництва.
Чилі	Запроваджено пільги з оподаткування підприємств промисловості, сфери послуг та сільського господарства, які фінансують профнавчання персоналу. Фірми залежно від обсягів витрат на професійне навчання персоналу можуть зменшити свій податок на прибуток в еквіваленті 1% від ФОП. Однак встановлено верхню межу вартості навчального модуля щодо звільнення від податків.
Сінгапур	Введено податок на розвиток кваліфікацій - 0,25% від окладу працівника або 2 сінгапурських долари, в залежності від того, яка сума є більшою. Зібрані кошти надходять у Фонд розвитку кваліфікацій, який використовується Сінгапурською службою розвитку трудових ресурсів з метою заохочення роботодавців направляти свої робітників на навчання.
Південна Корея	Функціонує схема обов'язкового навчання на підприємствах, що мають більше 150 працівників. Роботодавці можуть відмовлятися від здійснення навчання за умови сплати податку на навчання до державного Фонду сприяння професійному навчанню.
Малайзія	Роботодавці, що мають 50 або більше працівників повинні вносити 1% від свого загального ФОП у Фонд розвитку людських ресурсів. Впроваджена схема відшкодування податків за навчання.

Для роботодавців витрати спрямованні на професійне навчання персоналу є фактором зростання продуктивності праці, а відтак – фінансових результатів діяльності. Однак, в Україні, стримуючим фактором фінансування професійного навчання була відсутність гарантій продовження трудових відносин із працівниками, які в результаті такого навчання підвищили власну конкурентоспроможність на ринку праці. Проте, зі вступом у силу в 2013 році нової редакції Закону України «Про зайнятість» умови навчання працівників суттєво змінилися - роботодавець отримав право укладати із працівниками, які направляються на навчання, договір із закріпленням погодженого строку

відпрацювання (не більше 3-х років). Крім того, позитивним зрушенням можна вважати відсутність у Податковому кодексі обмеження загальної суми витрат спрямованих на навчання працівників пов'язане із господарською діяльністю підприємства. Відтак, маємо надію, що такі законодавчі зміни (у поєднанні із чинною нормою, за якою витрати на навчання персоналу не є базою для нарахування ЄСВ) сприятимуть зростанню інвестицій у розвиток персоналу [2].

На даний час, Україна належить до тих держав, де підприємства практично не мають юридичних зобов'язань щодо підготовки та підвищення кваліфікації персоналу і фінансування його професійного навчання. Тому, для нас є цікавим досвід тих країн, в яких державою запроваджено обов'язкові схеми професійного навчання персоналу підприємствами або роботодавцям надаються суттєві економічні стимули для навчання своїх працівників, зокрема досвід Чилі та Франція.

Література

1. Витрати на робочу силу за 2014 рік: Статистичний бюлетень. / Державна служба статистики України. – Київ: Техніка, 2015. – 65 с.
2. Самолюк Н.М. Формування вартості робочої сили у контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці / Н.М. Самолюк, Г.М. Юрчик // Статистика України - №2 (61), 2013. – С.20-27.
3. Смолярова М.Л. Підвищення професійного рівня працівників: правові проблеми / М. Л. Смолярова // Держава та регіони. Сер. Право. - 2011. - Вип. 1. - С. 198-202.

УДК 330.59:316.42

Шкода Т.Н.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Еволюція концепції людського розвитку та теорії людського капіталу та їх взаємне збагачення в умовах турбулентності сучасного світу посилюють

увагу дослідників до проблеми комерціалізації людського потенціалу, результатом якої є людський капітал.

В запропонованій автором парадигмі стратегічного управління людським капіталом [4, с.54] в процесі комерціалізаційної діяльності відбувається комерціалізація людського потенціалу і перетворення його на людський капітал як новоствореної доданої вартості. В цьому контексті наведемо думку С. Г. Климка, який у своїх дослідженнях зазначає, що цілеспрямоване використання людського капіталу у підприємницькій сфері має двоїстий характер: з одного боку, він впливає на розміри доходів власників підприємництва, а з іншого – людини [2, с. 206]. При цьому – чим більша величина створеної доданої вартості, тим вища інтенсивність зростання людського капіталу.

О. А. Грішнова зазначає [1, с. 29], що на мікроекономічному рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, оскільки джерелом отримання прибутку є всі види капіталу. Далі ця авторка уточнює [1, с. 66], що запас продуктивних здібностей, який не використовується з якихось причин і не приносить відповідного ефекту, потрібно визначати як людський потенціал і оцінювати витратними методами, а людський капітал – результатними методами. Завдання ефективного використання людського капіталу, на її думку [1, с. 67], полягає в тому, щоб весь людський потенціал перетворити на людський капітал, який би давав максимальний інтегральний ефект. Однак, професор О. А. Грішнова не проводила дослідження комерціалізації людського потенціалу.

Проблему комерціалізації людського потенціалу та його конвертації в людський капітал досліджена досить детально в наукових працях М. В. Ніколайчука [3], який наголошує на тому, що лише суб'єкти господарювання орієнтовані саме на комерційне використання людського потенціалу, результатом якого стає людський капітал. Цей вчений наголошує на поглибленні диференціації людського потенціалу та людського капіталу, здійснюючи поелементний поділ в системі традиційної організації соціально-економічних процесів. Особливості розподілу функцій людського потенціалу та

людського капіталу, систематизовані на основі досліджень М.В. Ніколайчука, представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Особливості розподілу функцій людського потенціалу та людського капіталу

Економічна категорія	Набір властивих функцій
Людський потенціал	<ul style="list-style-type: none"> - Екстенсивне відтворення носіїв потенціалу; - Нагромадження знань, умінь, навиків; - Відтворення людських ресурсів економіки; - Становлення фізіологічних можливостей особи; - Основа виробничо-господарської діяльності.
Людський капітал	<ul style="list-style-type: none"> - Ціноутворення на робочу силу; - Індикатор ефективності інвестицій в людський потенціал; - Інструмент міжгалузевого перерозподілу робочої сили; - Чинник формування попиту та пропозиції на ринку праці; - Джерело конкурентних переваг суб'єктів господарювання та країни.

Джерело: складено автором на основі [3]

На думку М. В. Ніколайчука [3], перетворення потенціалу в капітал відбувається за окремими фізіологічними та набутими компонентами, що у формі ринкового попиту визначають механізм селективного відбору компонент людського потенціалу, придатних до комерційного використання, та перетворюють сформований потенціал у капітал. Саме елемент селективного відбору виступає інтегруючою ланкою конвертування потенціалу в капітал.

Однак з цим вченим [3] варто погодитись в тому, що сьогодні ключове значення для дослідників має проблема взаємовідносин між власником та експлуатантом людського капіталу.

Отже, на основі проведеного теоретичного аналізу поглядів сучасних дослідників на проблему комерціалізації людського потенціалу можемо зробити висновок про гостру потребу більш глибокого дослідження цієї проблеми та вироблення відповідних методик розрахунку.

Література

1. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: Дис.... д.е.н.: 08.09.01 [Текст] / О.А. Грішнова ; НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України.— К., 2002. — 434 с.
2. Климко С.Г. Формування людського капіталу та механізм його використання в умовах ринкових перетворень: Дис... канд. екон. наук : 08.01.01 [Текст] / С.Г. Климко; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. — К., 2004. — 275 с.

3. Ніколайчук М.В. Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики: монографія [Текст] / М.В. Ніколайчук. – Хмельницький: ХНУ, 2012. – 201 с.

4. Шкода Т.Н. Людський капітал підприємства: теорія і практика стратегічного управління: монографія. [Текст] / Т.Н. Шкода. – К.: Світ Успіху, 2015. – 424 с.

УДК

Тітенко Л.А.,
старший викладач,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДІЛОВОДСТВО, ЯК СКЛАДОВА В ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Фахівці з управління персоналом повинні володіти не лише професійними знаннями і вміннями з огляду на обрану ними спеціальність, а й знаннями і вміннями у галузі документаційного забезпечення управління (діловодства). Західні традиції пов'язані з персональною відповідальністю менеджера за документування управлінської інформації. Кожен менеджер (керівник) виконує функції з документаційного забезпечення управління (є основним суб'єктом). Він повинен мати відповідні знання і навички для виконання цих функцій. Грамотне й ефективне управління персоналом (підлеглими працівниками) передбачає знання у сфері діловодства, використання сучасних комп'ютерних технологій в документуванні управлінської діяльності.

Діловодство є сферою практичної діяльності, що документально забезпечує функціонування кожного органу державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та їх об'єднань усіх форм власності. У контексті сучасних уявлень діловодство — один з найважливіших засобів керування в організаціях та складова здійснюваних у ній процесів інформаційного забезпечення управління, зокрема реалізованих за допомогою

сучасних інформаційних технологій, однією з яких є система електронного документообігу, а інструментом, що надає правовий статус електронному документу є електронний цифровий підпис.

Для підвищення ефективності управлінської праці фахівці з управління персоналом мають оволодіти процесами створення управлінських документів та їх керуванням, що передбачає:

- засвоєння основного законодавства у сфері діловодства;
- застосування національних стандартів на організаційно-розпорядчу документацію;
- провадження правил, процедур та рекомендацій міжнародних стандартів у сфері керування документаційними процесами;
- впровадження традиційних правил ведення діловодства в організаціях різних сфер діяльності;
- забезпечення загальних правил документування управлінської діяльності організацій;
- ефективне використання комп'ютерних технологій для зниження трудомісткості обробки електронних документів;
- проектування комп'ютерних шаблонів документів з ціллю уніфікації їх форм;
- організація раціонального зберігання документів на електронних носіях;
- здійснення швидкого пошуку електронних документів в системах електронного документообігу;
- обґрунтування раціонального документообігу в організаціях різних форм власності;
- урахування особливостей оформлення документів, що забезпечують організаційну та розпорядчу діяльність адміністративного апарату установи.
- урахування особливостей оформлення документів довідково-інформаційного спрямування тощо.

Отже, важливе значення для фахівців з управління персоналом щодо практичного застосування набутих знань є:

- дотримання єдиних вимог та правил оформлення службових документів, які закріплені національними стандартами;
- дотримання вимог та правил організації роботи зі службовими документами, які зафіксовані у законодавчих і нормативно-правових актах України, що регламентують роботу з інформацією та документацією;
- впровадження комп'ютерних технологій на всіх етапах документування управлінської інформації для автоматизованого опрацювання задокументованої інформації.

УДК 331.1

Ільєнко А.В.,
асистент,
кафедра економіки праці та управління персоналом
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАСЛІДКИ ГАЛУЗЕВОГО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сьогодні в Україні діє Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки [1]. Нова угода не була підписана, бо були великі розбіжності точок зору серед роботодавців та представників профспілок. Проект угоди був розроблений та розглядався робочою групою.

Зараз є чинними 26 регіональних і 67 галузеві угоди станом Аналіз угод дозволяє зробити такі висновки, щодо наслідків колективно-договірного регулювання в оплаті праці:

- умови та показники оплати праці добре прописані у галузевих угодах, які мають «сильні профспілки», переважно у промислових видах економічної діяльності та зі значним експортним потенціалом, а саме: мікробіологічної,

нафтохімічної та хімічної, машинобудівної, енергетичної, металургійної видів економічної діяльності та АПК. Як наслідок, лише сильні експортні види економічної діяльності мають можливість прописувати вищі зобов'язання перед найманими працівниками у сфері оплати праці. Все це підкріплено активними діями профспілок у соціальному діалозі;

- роботодавці мають низький ступінь зацікавленості або взагалі не зацікавлені у розробці угод на різних рівнях, а особливо підвищенні умов оплати праці, як складової формування конкурентоспроможного працівника на ринку праці. Як наслідок, в Україні більшість робочої сили є дешевою, яка в майбутньому не здатна заплатити самотійно за підвищення кваліфікації. Роботодавці пропагують політику зниження чи відсутності змін соціальних норм для найманих працівником, або ігнорують необхідність вирішення виникаючих проблем. Незважаючи на те, що кількість спільних домовленостей зросла з 6 (Генеральна угода за 2002-2003 роки) до 16 (Генеральна угода на 2010 - 2012), значна кількість з них не була виконана. Більшість зобов'язань, що пов'язані з питаннями оплати праці в Генеральній угоді на 2010 - 2012 не були виконані;

- держава є найгіршим роботодавцем. 96% угод, у яких роботодавцем виступає держава (бюджетна сфера є декларативними та фіктивними. Умови оплати праці встановлено на рівні законодавчих актів, регулюючих бюджетну сферу. Мінімальний розмір заробітної плати на фактичному рівні не завжди відповідає мінімально встановленого рівня, що затверджується у Державному бюджеті на відповідний рік. За цього відбуваються порушення диспропорцій в оплаті праці. 40,2% договорів містять умови оплати праці нижче, ніж передбачено Галузевою угодою;

- 51,4% умов оплати праці зазначених в галузевих угодах носять рекомендаційний характер, навіть у випадках, коли галузева угода дублює чинне законодавство про оплату праці України;

- відсутнє наукове обґрунтування міжгалузевих співвідношень в оплаті праці та мінімального галузевого стандарту оплати праці. Якщо ще в 2007-2008

роках (79%) аналізуючи галузеві угоди простежувалася чітка зв'язок в оплаті праці для загальних професій неосновних виробництв, то в 2014 - 2015, такий зв'язок існує тільки в 35% угод;

- в 65,2% галузевих угод обов'язкові доплати і надбавки не мають чітко визначеного розміру, умов і масштабу застосування. Частина умов оплати праці зв'язування з додатковою частиною заробітної плати, що є обов'язковим на законодавчому рівні або певної Генеральною угодою носять рекомендаційний характер;

- тільки у 12,4% галузевих угод містяться конкретні домовленості і рекомендації з нормування праці, наприклад, такі як:

- 1) застосовувати знижені норми виробітку для інвалідів, вагітних жінок, для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітньої школи, ПТУ, курсів, звільнення зі строкової військової служби, а також тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві;

- 2) визначено зобов'язання проводити перегляд норм виробітку (часу), нормативів чисельності, зміна умов праці при наявності економічного і технічного обґрунтування за погодженням з профспілковими комітетами; по-третє передбачений механізм впровадження та зміни норм, а саме: якщо на окремих видах робіт відсутні технічно обґрунтовані норми праці або умови технології чи організації праці не відповідають умовам, які закладені в міжгалузевих і галузевих збірниках з нормування праці, підприємства самостійно організовують опрацювання провідних трудових нормативів, стверджують, впроваджують за погодженням з профспілковим комітетом.

Аналіз територіальних угод виявив такі тенденції:

- питання нормування праці майже не розглядаються або носять рекомендаційний характер;

- сфера дії територіальних угод в 97,8% умов оплати праці поширюється на комунально-господарський комплекс і не носить міжгалузевий характер. Отже, галузеві угоди мають більш широкий характер дії за поширеністю на штатних працівників. Також, галузеві угоди носять міжгалузевий характер,

оскільки можуть охоплювати кілька видів (підвидів) економічної діяльності та поширюватися і невиробничий персонал;

- не має механізму впливу за порушення умов визначених у регіональних угодах.

Література

1. Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002-2003 роки, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001697-02>(режим доступу 22.12.2014)
 2. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0262697-04>(режим доступу 22.12.2014)
 3. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 – 2009 роки, <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-08>(режим доступу 22.12.2014)
 4. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10> (режим доступу 22.12.2014)
-

Секція 3. Гідна праця: теоретико-методологічні засади та практичні напрями розвитку соціально-трудової сфери

УДК 331.101

Герасименко О.О.,
канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРІОРИТЕТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Становлення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України супроводжується реформуванням соціально-трудової сфери, від якої значною мірою залежать як темпи, так і якість економічної та соціальної динаміки. Це обумовлено новими глобалізаційними викликами, що породжують проблеми забезпечення динаміки та загального балансу соціально-трудового розвитку, формування нової парадигми соціальних трансформацій. Перехід на інноваційно-інвестиційну модель розвитку економіки України неможливий без створення умов для безпечної, високоякісної, ефективної праці з конкурентоспроможною оплатою в різних секторах економіки, яка б сприяла накопиченню та реалізації інтелектуального капіталу як стратегічного ресурсу соціально-економічного піднесення.

Згідно з базовими концептуальними засадами гідної праці, що визначені Міжнародною організацією праці (МОП), гідна праця трактується як продуктивна, вільна, безпечна, справедливо оплачувана та така, що не тільки не принижує гідність людини, а й сприяє її розвитку. Програма гідної праці як домінанта в діяльності МОП охоплює чотири ключові завдання – сприяння зайнятості, розширення соціального захисту, сприяння соціальному діалогу і дотримання прав у сфері праці [1, с. 15], реалізація яких повинна забезпечити підвищення рівня та якості життя в умовах перетворень, характерних для

сучасного світу праці. В пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці гідна праця визначена як «праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі» [5]. Під гідною працею в глобальній економіці «розуміється праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності» [3]; гідна праця в інформаційній економіці визначається як «продуктивна праця, за якої поважаються права людини і забезпечуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих» [4].

Наведені визначення свідчать, що головними характеристиками гідної праці з позиції МОП є гідний дохід, дотримання прав у сфері праці, соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами, в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

В авторському розумінні концепт гідної праці як теоретико-прикладний фундамент втілення її принципів та визначення магістральних шляхів розбудови інституту гідної праці вміщує системний комплекс компонент, які формують теоретико-прикладне підґрунтя для ідентифікації прогресу у сфері праці та розроблення механізмів її забезпечення на різних рівнях – глобальному, національному, мікроекономічному, індивідуальному. Так, в рамках єдиного підходу до проблеми гідної праці в різних соціально-економічних формаціях інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для найбільш вразливих країн-учасниць МОП може слугувати забезпечення можливості зайнятості, для розвинених країн – забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, з гарантіями дотримання прав трудящих та рівних умов. Гідною працею на макрорівні слід вважати суспільно корисну, продуктивну трудову діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної

організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах дотримання прав та розвитку можливостей людини праці.

«Національною програмою Гідної праці на 2012-2015 роки» запропоновано подальше втілення принципів гідної праці на основі тристороннього соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком і поліпшеними стандартами життя; закріплені такі пріоритети, як зміцнення інститутів соціального діалогу з метою посилення їх участі в управлінні ринком праці, сприяння гідній праці і поліпшення спроможності української робочої сили до працевлаштування, вдосконалення систем соціального захисту [2]. Програмою передбачена політика глибоких реформ і систематичної модернізації країни, спрямована на забезпечення стійкого економічного зростання, підтримку високого рівня та якості життя в Україні.

Реалізація закріплених в «Національній програмі Гідної праці» пріоритетів базується на взаємодії економічних, соціальних, правових механізмів та інструментів. Так в частині першого пріоритету – зміцнення інститутів соціального діалогу з метою посилення їх участі в управлінні ринком праці – сформовані контури інституціонального забезпечення соціального діалогу. Законом України «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинності в 2011 р., визначено правові основи організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Однак практика колективних переговорів на різних рівнях (національному, галузевому та на рівні підприємства) як у державному, так і в приватному секторах далеко не досконала і потребує парадигмальних змін колективно-договірного регулювання питань у соціально-трудовій сфері, починаючи з розуміння принципів колективних переговорів, включаючи сценарії та процедури укладання й реалізації колективних угод і договорів, наповнення якісно новим

змістом системи колективних угод на національному, галузевому та регіональному рівнях.

За другим пріоритетом – заохочення гідної праці та покращення спроможності української робочої сили до працевлаштування – головний вектор соціально-економічних перетворень зміщений у площину формування цілісного механізму сприяння ефективній зайнятості населення України в цілому і молоді зокрема, що інтегрує економічні та соціокультурні інтереси громадян, потреби сучасного бізнесу, державну політику і перспективи сталого розвитку країни в єдине ціле, на відміну від локальних і розрізнених заходів, спрямованих на працевлаштування. Розробка комплексного організаційно-економічного механізму сприяння ефективній зайнятості повинна базуватися на сучасних закономірностях функціонування ринку праці з використанням інноваційних кластерів, що дозволить забезпечити відповідність потребам переходу на інноваційно-інвестиційну модель розвитку вітчизняної економіки на постіндустріальному етапі, усунути диспропорції між трудовим потенціалом населення і реальним рівнем його використання.

Головними компонентами соціального захисту працюючих (третій пріоритет у реалізації Національної програми гідної праці) залишаються зайнятість та оплата праці. Низький рівень соціальної захищеності працівників обумовлений відсутністю ефективного механізму захисту прав та інтересів працівників, що пояснюється, з одного боку, наявністю тіньової зайнятості, на яку не поширюється трудове законодавство, а з іншого – недосконалістю чинного трудового законодавства та несформованістю інституту соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин.

Отже, реалізація принципів гідної праці з використанням соціально-економічних механізмів повинна стати однією з домінант в забезпеченні економічного піднесення та стійкого соціально-економічного розвитку. В цьому контексті актуалізуються проблеми розвитку відносин у сфері праці в рамках інноваційної економіки України з метою забезпечення реалізації

програмних заходів уряду України, спрямованих на модернізацію економіки України в умовах євроінтеграційних процесів.

Література

1. Достойный труд – ключевой ресурс инновационного развития : доклады и тезисы докладов Круглого стола, посвящ. 90-летию МОТ, проведен. в рамках Ломоносовских чтений на II Междунар. науч. конф. «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение»; 22–24 апр. 2009 г. / [под. ред. Р. П. Колосовой, М. Лубиовой]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 2009. — 272 с.
2. Україна. Програма Гідної праці для країни на 2012–2015 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ilo.org>
3. «Decent work for all in a global economy», available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>
4. «Decent work in the information economy, Geneva, December 2000: Report of the Director-General».
5. ILO (2000), «Decent work pilot program», available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

УДК 331.101:330.341.1

Рябоконт І.О.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ІНТЕРНАЛІЗАЦІЇ ЦІННОСТЕЙ ЯК КЛЮЧОВОГО ПОКАЗНИКА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Ієрархія ціннісних орієнтацій людини є основою регулювання її соціальної поведінки і професійної діяльності [1, с.133]. Неможливість реалізації цінностей та ціннісних орієнтацій працівника призводить до відчуження праці та трудової апатії.

За таких умов працівник не виявляє ініціативу, виконуючи свої посадові обов'язки формально. Інтерналізація цінностей та ціннісних орієнтацій

(поділення працівниками цінностей організації) детермінує інноваційну активність індивіда та інтегрує її з діяльністю соціальних груп і суспільства в цілому [3, с.372].

З метою забезпечення підвищення якості трудового життя (ЯТЖ) розроблено методику оцінки інтерналізації цінностей працівників, засновану на принципах диференційованого підходу, в залежності від ступеню реалізації їх цінностей і ціннісних орієнтацій. Вплив інтерналізації цінностей на формування ЯТЖ відбувається через реалізацію трудового та індивідуально-особистісного потенціалу працівників внаслідок конгруентності цінностей працівника і організації (рис.1).

Процедура оцінки включає опитування з метою виявлення конфлікту між внутрішньо значущими цінностями суб'єктів праці і цінностями організації (її місією, цінностями її керівників тощо). Показник інтерналізації цінностей - співвідношення цінностей працівника і цінностей організації. Частка спільних цінностей працівника в структурі цінностей організації визначає рівень інтерналізації його цінностей.

А саме:

- 1) Цпрац та Цорг конгруентні (значно або повністю збігаються 67%-100%) – «реалізація трудового та індивідуальноособистісного потенціалу»;
- 2) Цпрац та Цорг незначно збігаються (34%-67%) – «формальне виконання посадових обов'язків»;
- 3) Цпрац та Цорг значно або повністю розходяться (0%-33)– «трудова апатія; відчуження праці».

При визначенні загальнокорпоративних цінностей необхідно враховувати, що їхня сутність визначається місією організації [2, с.70].

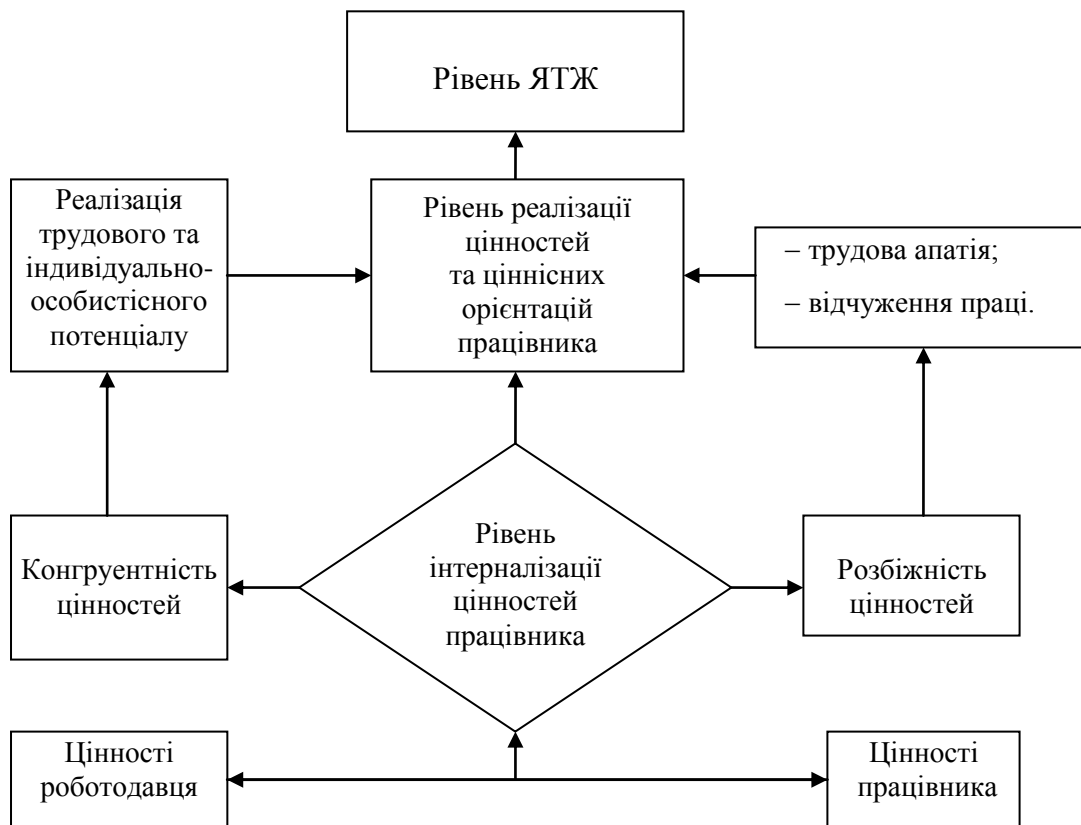


Рис 1. Формування ЯТЖ на основі інтерналізації цінностей.

Методика передбачає порівняння внутрішньо значущих цінностей працівників і цінностей організації.

Інший варіант дослідження за суб'єктивною складовою передбачає додаткову самооцінку працівником ступеню реалізації важливих для нього цінностей і ціннісних орієнтацій.

Зв'язок індивідуальних і групових даних можна перевірити за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, дослідивши співвідношення індивідуальних і групових ієрархій цінностей. Це дозволить визначити спільні ціннісні пріоритети працівника і організації.

Таким чином, дослідження рівня інтерналізації цінностей дозволить підвищити якість трудового життя працівників та знизити вплив таких негативних чинників, як відчуження праці та трудова апатія.

Література

1. Климов Е. А. Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессоведца / Е. А. Климов // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14. – № 4. – С. 130-136.

2. Подборнова, Е. С. Методика оценки стратегической эффективности и конкурентоспособности промышленных предприятий с позиции роста стоимости компании / Е. С. Подборнова // Вестник Самарского государственного экономического университета: Экономика.– 2011.– № 5 (79).– С. 69-75.
3. Рябоконь І. О. Модель якості трудового життя інноваційного працівника в новій економіці / І. О. Рябоконь // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2014. - № 1. - С. 367-372.

Секція 4. Соціальна відповідальність бізнесу: пріоритети та технології забезпечення

УДК 330.59:316.42

Т. Шкода,

канд.екон. наук, доц.,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана»

А. Иванова,

магистр, докторант PhD программы
кафедра развития человеческого капитала,
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПОЛЬШЕ

Социальная ответственность сегодня является неотъемлемой составляющей корпоративного управления многих предприятий в мире. Однако, если предприятие решило работать согласно принципов социальной ответственности, оно должно решить проблему построения диалога с широким кругом заинтересованных сторон.

Среди направлений социальной ответственности выделяют: права человека, стандарты труда, окружающую среду и борьбу с коррупцией. По мнению некоторых исследователей [1], направления социальной

ответственности организаций соответствуют принципам Глобального Договора ООН, который предусматривает ориентацию прежде всего на обеспечение достижения Целей Развития Тысячелетия и на общепринятые во всем мире направления ведения бизнеса.

Польша является членом ЭС, где социальная ответственность предприятий урегулирована законодательством. В Зеленой Книге Европейской Комиссии социальная ответственность бизнеса определяется как концепция, согласно которой предприятия добровольно отслеживают социальные и экологические аспекты в контактах со своими заинтересованными сторонами [2]. То есть, данное определение прямо указывает на то, что социальная ответственность предприятия реализуется через взаимодействие с заинтересованными сторонами. Таким образом, мы можем говорить о том, что предприятия в Польше, которая является членом ЕС, должны реализовывать в своей практической деятельности концепцию социальной ответственности бизнеса.

На межгосударственном уровне Европейская Комиссия основала еще в 2002 году Европейский форум заинтересованных сторон (The European Multi-Stakeholder Forum on CRS), чтобы мониторить наличие практик или продвигать инструмент концепции КСО. К участникам Европейского форума заинтересованных сторон относятся представители: Европейской Комиссии, правительств, неправительственных организаций, федерации предпринимателей и профсоюзов [3].

На основании рекомендаций Европейского форума заинтересованных сторон в Польше функционирует польский Форум ответственного бизнеса (polski Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB)). Согласно FOB ключевой для фирмы и ее бизнес деятельности является группа собственников, а также акционеры, инвесторы, работники, поставщики и потребители.

Все же, последние исследования социальной ответственности польских компаний показывают достаточно высокий интерес к такой деятельности. Например, совместное исследование KPMG Polska и FOB охватывало группу

101 больших и средних фирм. 96% опрошенных польских компаний считают, что обязательством для бизнеса являются экологические и социальные вызовы [4]. Причем, это общее мнение, которое не зависит от степени вовлеченности в КСО. Также, 71% респондентов считают, что социальная отчетность должна быть частью нефинансовой отчетности, но при этом 77% выразили мнение, что деятельность в сфере социальной ответственности позитивно влияет на финансовые результаты польских предприятий.

Итак, на сегодня в сфере социальной ответственности предприятий в Польше доминирует концепция заинтересованных сторон. Здесь действуют европейские социальные стандарты и принципы социальной ответственности предприятий, которые представлены, например, в таком документе, как Зеленая Книга ЕС. Это свидетельствует об использовании европейской модели социальной ответственности.

Проблемой в сфере социальной ответственности предприятий в Польше является закрытость отчетности при условии ее наличия. В частности, это подтверждает анализ интернет-ресурсов польских компаний.

Литература

1. Мартякова О.В. [ред.] Механізми управління розвитком соціально-економічних систем, Монографія, Донецьк, ДВНЗ «ДонНТУ», 2010, 688 с.
2. Green Paper. Promoting Framework for Corporate Social Responsibility, Comission of the European Communities, Brussels 2001, COM (2001) 366 final, p. 4.
3. Korpus J., Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw w obszarze kształtowania środowiska pracy, Wydawnictwo Placet, Warszawa 2006.
4. Raport „Społeczna odpowiedzialność biznesu – fakty a opinie”. KPMG-FOB-2014. Available at: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/11/Raport-Społeczna-odpowiedzialność-biznesu-fakty-a-opinie-KPMG-FOB-20141.pdf> (Date of visit: 26-10-2015)

Кицак Т.Г.,
канд. екон. наук, доц.,
Коваленко І.Ф.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Необхідність впровадження в практику головних засад КСВ обумовлена тим, що людство на сучасному етапі у своїй повсякденній господарській діяльності вже перейшло ту межу, за якою накопичується багаж негативних наслідків для наших нащадків у майбутньому. Навколишнє середовище забруднюється промисловими і побутовими відходами та радіонуклідами, виснажуються природні ресурси, руйнуються природні екосистеми, вимирають види рослин і тварин. Господарська діяльність людини викликає опустелювання земель, ґрунтову ерозію, порушення природних співтовариств, зникнення рідкісних видів рослин і тварин.

Негативні явища не обмежуються проявом тільки в процесах впливу людини на природу, вони також активно прослідковуються і в зміні змісту та характеру праці самої людини.

Ці зміни здійснюють вагомий вплив і на умови якості трудового життя працівників. З'являються фактори, які дестабілізують соціально-трудова сферу як в світовому, так і національному її вимірі, виникають численні асиметрії, які мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Що, в свою чергу, негативно впливає на забезпечення концепції гідної праці.

Тому формування підґрунтя впровадження соціальної відповідальності в повсякденну практику господарюючих суб'єктів являється рушійним фактором розвитку позитивних змін в соціально-трудова сфері, якості трудового життя людини праці, забезпечення умов гідної праці.

Наукова школа з економіки праці та людського розвитку ДВНЗ „КНЕУ імені Вадима Гетьмана” під керівництвом професора Колота А.М. протягом тривалого періоду здійснює фундаментальні та прикладні наукові дослідження щодо забезпечення соціально-економічного розвитку та трансформації трудової сфери в умовах глобалізації і становлення економіки знань. Останні актуальні дослідження були присвячені вивченню концепції корпоративної соціальної відповідальності та опрацюванні наукових і прикладних аспектів явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які можна охарактеризувати таким поняттям як гідна праця.

Як стверджують А. М. Колот та О.О. Герасименко в своїх останніх дослідженнях – «Інститут гідної праці в найбільш загальному, інституціональному її вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об’єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на усіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаневонасичених робочих місць, покращенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей» [1, 3-12].

Щодо ролі бізнес-суб’єктів в цих процесах А. М. Колот висловлює ідею про те, що вони мають активніше втілювати в управлінські процеси принципи соціальної відповідальності, які за своєю сутністю, на його думку, у найбільш загальному, «приземленому» тлумаченні розуміються як раціональний відгук організації на суперечливі очікування заінтересованих сторін (стейкхолдерів), спрямовані на стійкий розвиток компанії. Це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого ці рішення націлені. За своєю суттю корпоративна соціальна відповідальність — це імплементований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов’язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, інститутами громадянського суспільства і суспільством в цілому[2, 6].

Ці ідеї також підтверджуються відомим американським вченим австрійського походження П. Ф. Друкером у його багаточисленних дослідженнях. Він стверджував що завжди можна поєднати економічний прогрес та соціальну гармонію.

Як він часто повторював: «Не існує ніякого внутрішнього протиріччя між прибутком і необхідністю для компанії приносити суспільну користь - більше того, перше є необхідним для того, щоб досягати наступного ... Підприємство, яке не зможе враховувати свій вплив на суспільство і свою відповідальність перед ним, може отримати справедливе невдоволення з боку суспільства ... Протест проти «суспільства споживання» і боротьба за екологію - це не вороги економіки, це симптоми того, що бізнес не може усвідомити свою широку соціальну роль» [3,152].

Але як зазначає керівник наукової школи з економіки праці та людського розвитку А.М. Колот: «Чи не основне протиріччя, яке проявилось наприкінці ХХ – початку ХХІ століть, полягає у тому, що у той час, коли, здавалося б, економічний розвиток має врешті-решт «працювати» в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього економічні, технологічні, управлінські, організаційні передумови, інститути економіки та суспільства почали відсувати людину на другий план, економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю. Вимушені констатувати, що асиметрії в економічному і соціальному розвитку, нестійкість у самому широкому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції – усе це тренди, небажані реалії початку нового століття» [4, 208].

Аналізуючи вищенаведені наукові висновки, приходимо до логічного підсумку про те, що корпоративна соціальна відповідальність і гідна праця – явища тісно пов'язані між собою. Оскільки неможливо створити для людини якісні умови продуктивної праці, визначити справедливую винагороду, забезпечити розвиток трудового потенціалу, сприяти реалізації потреб та інтересів, без впровадження цінностей та принципів соціальної

відповідальності у філософії, місії, генеральній стратегії діяльності господарюючих суб'єктів.

Реалізація бізнес-організаціями основних домінант соціальної відповідальності формує основу та позитивне середовище розвитку концепції гідної праці. І основним напрямом позитивного розвитку цих процесів є прогресивне впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності у взаємодію організації з її внутрішніми стейкхолдерами, головними з яких є персонал організації.

Отже, для того щоб концепція гідної праці в надзвичайно складних соціально-економічних умовах української дійсності мала якісне реальне вираження та слугувала запорукою збалансованого суспільного розвитку, необхідно активно задіяти комплекс мір, які сприятимуть її вираженню в господарській практиці більшості організацій та компаній. Основною запорукою успішних результатів цього процесу має стати імплементація стратегії впровадження ідеї соціальної відповідальності в повсякденні практики не тільки великого бізнесу, а й в бізнес-процеси середнього та малого бізнесу. Справа ця є вкрай складною, тому в ній мають приймати активну участь всі суб'єкти суспільного простору, а найактивнішу роль має відігравати держава, формуючи на національному рівні політику соціального добробуту.

Література

1. Колот А.М., Герасименко О.О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери/ Колот А.М., Герасименко О.О. // Україна : аспекти праці. — 2015. — №6. — С. 3–12.
2. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність і проблеми її сприймання суспільством / Колот А.М. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук. пр. — К. : КНЕУ, 2013. — №2(6). — С. 6—16.
3. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер ; пер. с англ. Наталии Макаровой. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 256 с.
4. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / Колот А.М.// Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6 (132). — С. 205–211.
5. Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. – МБТ, Женева, 1999. – 106 с.

Вонберг Т.В.,
канд.екон.наук,
доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»

ПЛИННІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Цілком очевидно, що на формування іміджу організації та показники успішного ведення бізнесу впливає безліч факторів. Зокрема, це показники прибутковості, економічної стабільності, продуктивності праці тощо. Окреме місце належить плинності персоналу, високий рівень якої на практиці може створювати значні проблеми організаціям та негативно впливати на їх імідж. Звичайно, високий рівень плинності кадрів може бути викликаний специфікою виробничо-господарської діяльності підприємства або недосконалістю системи управління ним. У першому випадку проблеми як такої немає і ніяких рішень не потрібно. В другому — варто прикласти зусилля, щоб відшукати вузькі місця в системі управління підприємством. На практиці існує безліч причин плинності - починаючи від неконструктивного стилю управління компанією і закінчуючи непрофесійним підбором персоналу на вакантні позиції.

Зрозуміло, що високий рівень плинності персоналу несе в собі й додаткові витрати, зокрема, витрати, викликані проведенням процедури звільнення, виплатою вихідної допомоги працівникам, що звільняються, втрати, викликані проведенням процедури наймання працівників на вакантне робоче місце: витрати на пошук кандидатів, витрати на добір кандидатів, витрати, викликані оформленням прийнятих на роботу; прямі витрати по пошуку, добору й оформленню кандидатів у вигляді оплати послуг кадрових агентств, організацій, що здійснюють підбір персоналу; витрати на навчання прийнятого на роботу співробітника; зниження продуктивності праці співробітників, що зважилися звільнитися, витрати на формування стабільних трудових колективів з нормальним соціально-психологічним кліматом тощо. Очевидно, що

колектив, де щорічно змінюється третина, а то й більше співробітників, де всі виробничі та соціально-психологічні зв'язки нестабільні, напружені та мінливі, просто не в змозі бути економічно ефективним і високопродуктивним. Не варто за таких обставин й говорити про відданість компанії, про створення корпоративного духу тощо. Тому проблеми плинності замовчувати не потрібно, а треба ними займатися, досліджуючи причини та розробляючи шляхи вирішення.

Наприклад, якщо причина звільнення в рівні заробітної плати, необхідно прорахувати фінансові можливості збільшення заробітних плат, зменшення штрафів співробітників, збільшення преміальних або інші варіанти мотивації персоналу [1].

Запобігти зростанню плинності фахівців допоможе розуміння кадровиком ступеня задоволеності персоналу їх роботою і їх лояльності до компанії. Щоправда для з'ясування цих питань необхідно проводити повноцінне профільне дослідження - роботу з персоналом компанії, яка обов'язково повинна бути анонімною. В ідеалі цю роботу повинен проводити фахівець із зовні [1].

Очевидно, що утримати фахівців тільки матеріально стає все складніше. При недосконалій системі мотивації збільшується плинність кадрів, і нерідко бізнес опиняється під загрозою. Співробітники будуть працювати лише за умови задоволення своїх потреб, а це далеко не завжди виражається в грошах. На сьогоднішній день для працівників важлива стабільність компанії, впевненість в останній, а отже, і в своєму майбутньому. Фахівці хочуть мати можливість реалізовувати свої інтереси і відчувати значимість своєї роботи [2].

Разом із тим, з іншого боку, плинність кадрів – це певний індикатор, який відображає ставлення співробітників до компанії та компанії до них. Зараз все частіше на практиці компанії, які працюють за принципами соціальної відповідальності, надають не тільки конкурентоспроможний компенсаційний пакет (в тому числі й соціальний пакет) своїм співробітникам, не тільки дотримуються умов трудового договору, але й прислухаються до думки

співробітників, вводять різноманітні соціальні пільги, наприклад, підтримують у фінансово важку для працівника хвилину, створюють сприятливий клімат у колективі. Зрозуміло, з такої компанії ніхто не звільняється, та й відгуки про неї лише хороші, навіть якщо послуги або товар реалізуються далеко не найвищої якості. І тут варто наголосити, що від того, що говорять про організацію працівники, особливо колишні, залежить приплив клієнтів, а отже, й рівень прибутку та перспективи розвитку.

Звичайно, сьогодні все частіше виникають ситуації, коли звільнень важко оминати. Проте, в цих кризових умовах потрібно зберегти кращих працівників з-поміж членів трудового колективу, та й взагалі уникати масових кадрових втрат, адже важкі часи пройдуть, а повернути кваліфікованих спеціалістів вже не вийде. В тих випадках, коли скорочення персоналу оминати неможливо, організації, що працюють за принципами соціальної відповідальності, мають попіклуватися про співробітників, які попали під скорочення, зокрема йдеться про конкурентну вихідну допомогу, достроковий вихід на пенсію, сприяння у працевлаштуванні колишніх співробітників. На практиці це не є жестом «доброї волі» роботодавця, а скоріше виступає страховою складовою соціального пакету, яка дозволяє зберегти «обличчя фірми».

Література

1. Плиність персоналу: як вплинути на її рівень // <http://www.kadrovik.ua/content/plinn-st-personalu-yak-vplivati-na-r-ven>
2. Плюси і мінуси плинності кадрів // http://www.dcz.gov.ua/chk/control/uk/publish/article?art_id=15581

СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО: СУТНІСТЬ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ З ДОТИЧНИМИ ПОНЯТТЯМИ

В умовах глобальної переорієнтації на становлення і розвиток соціально-орієнтованої ринкової економіки у суспільстві виникає гостра потреба у формуванні особливого типу підприємств, які сприятимуть реалізації соціальних цілей, але, водночас, функціонуватимуть на основі самоокупності.

Феномен соціального підприємництва (СП) почав активно обговорюватися лише в 70-х роках ХХ століття. Вагомий внесок у дослідження соціальних аспектів підприємництва внесли такі зарубіжні вчені як К. Alter, М. Maretich і М. Bolton, Caroline Jane Thomas, М. Nyssens, Р. Seanor, М. Bull, С. Leadbeater, G. Dees, А. Westall. В той же час значний внесок у дослідження соціальних аспектів підприємництва належить вітчизняним науковцям, серед яких – А.І. Андрющенко, З.І. Галушка, О.О. Набатова, М. Наумова, А.І. Мокій, Ю.Л. Орел та ін. Проте, наукові суперечки щодо змісту поняття СП, його співвідношення зі спорідненими термінами ще не можна вважати в повному обсязі опрацьованими.

На сьогоднішній день у наукових колах виділяють дві основні національні моделі СП – американську та європейську, принципова відмінність між якими полягає в розмежуванні суб'єктів та організаційних засад СП. Відповідно до досвіду США та інших держав Північної та Південної Америки СП охоплює підприємницьку діяльність неприбуткових організацій (НПО), дохід від якої використовується на реалізацію статутних цілей організації (мається на увазі, що місія та статутні цілі НПО орієнтовані на вирішення соціальних проблем, надання соціальних послуг цільовим групам населення).

Водночас в Європі, СП визначається як бізнес із соціальною місією. Тобто, суб'єктами СП є підприємницькі структури, головним «вектором» діяльності

яких є досягнення соціального ефекту на основі економічної ефективності.

Таким чином, американські та європейські науковці відносять до соціальних підприємств дещо різні суб'єкти господарювання, але спільним для них є наявність соціальної мети.

Принципово іншим до визначення СП є підхід міжнародних приватних та суспільних фондів, у відповідності з яким СП є рушійною силою суспільних перетворень у громадах (рис. 1).

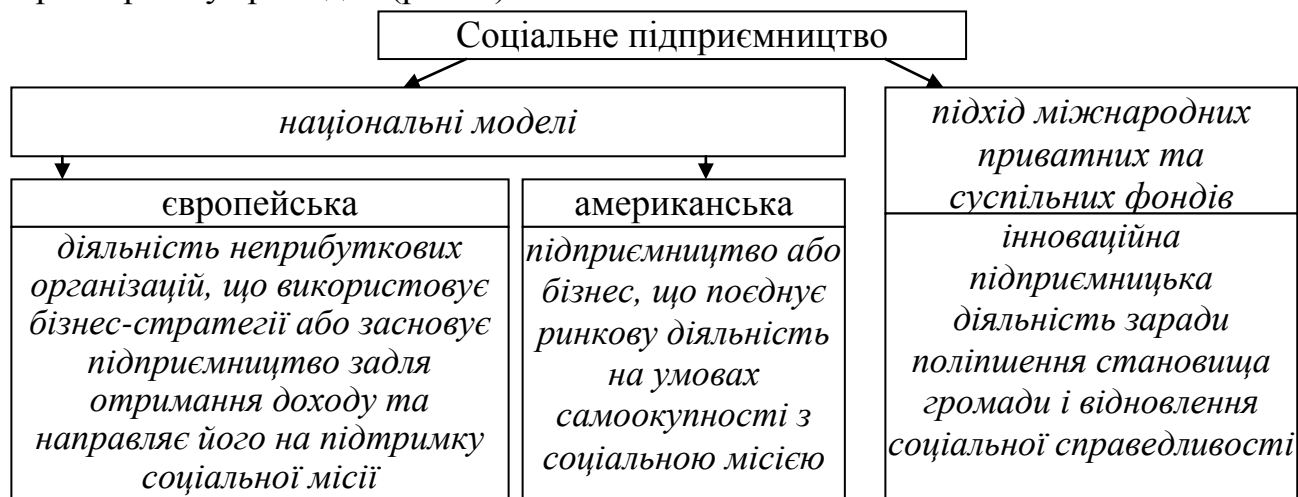


Рис. 1. Сутність СП за різними підходами

Відсутність єдиного підходу до визначення СП характерна і для вітчизняної науки. Частина науковців в основу означення сутності СП покладає європейську модель, проте не конкретизує його суб'єктів. В той же час наукові дискусії тривають довкола розмежування таких понять як СП, соціально відповідальний бізнес (СВБ), благодійництво та традиційне підприємництво.

Наявність виключно соціальної місії притаманна для НПО, які здійснюють благодійну діяльність для передачі благ на добровільній основі на користь знедолених та бідних верств населення не залежно від оцінки економічної цінності. Відповідний напрям діяльності не належить до підприємництва та є філантропією або благодійництвом. Принципово іншою є діяльність СВБ. Адже первинною його метою є отримання прибутку, що поєднується з вторинною метою – соціальною відповідальністю перед працівниками, споживачами і суспільством в цілому (легальна виплата заробітної плати, використання екологічно чистої сировини та технологій у виробництві,

інтеграція у трудову сферу вразливих верст населення, фінансування суспільно значущих проектів).

Попри двоїстість мети СББ, все ж, пріоритетом діяльності соціально відповідальних підприємницьких структур є максимізація прибутку. На противагу СББ, СП характеризується іншим співвідношенням у пріоритетах діяльності. Первинною метою діяльності СП є досягнення соціального ефекту на основі вторинного комерційного вектору діяльності (табл. 1). Таким чином, СП є свого роду «гібридом» між підприємництвом та благодійництвом.

Таблиця 1

Відмінність СП від інших видів комерційної та некомерційної діяльності

Характеристика	Форма діяльності			
	Некомерційна діяльність	Підприємництво		
	Благодійництво / Філантропія	<u>Соціальне підприємництво</u>	Соціально відповідальне підприємництво	Традиційне підприємництво
Місія діяльності	Виключно соціальна.	Первинна – соціальна. Вторинна – комерційна.	Первинна – комерційна. Вторинна (похідна) – соціальна.	Виключно комерційна.
Мета діяльності	Розв’язання (пом’якшення) соціальних проблем, соціальна підтримка вразливих груп населення за рахунок пожертв та благодійних внесків.	Пом’якшення / розв’язання конкретних соціальних проблем за рахунок фінансового результату від підприємницької діяльності.	Максимізація прибутку від підприємницької діяльності у поєднанні із його частковим реінвестуванням у соціальні програми.	Максимізація прибутку від підприємницької діяльності.
Фінансування	Зовнішні джерела фінансування (донори).	Самофінансування (не залежність від зовнішніх джерел фінансування).		

Література

1. Свинчук А.А. Соціальне підприємництво як особлива форма організації господарської діяльності // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: у 2 ч. – К.: КНЕУ, 2012. – Ч. 2. – С. 141-148.
2. Галушка З. І. Феномен соціального підприємництва: поняття та перспективи розвитку в Україні / З. І. Галушка // Вісник серія Економіка. – К. : ВПЦ «Київський національний університет» №148. – 2013. – С. 17.
3. Орел Ю.Л. Соціальне підприємництво: сучасний стан та перспективи розвитку / Ю.Л. Орел // Державне регулювання соціального підприємництва та соціально-відповідального бізнесу: Матеріали Першої міжнародної науково-практичної конференції грудня року /за загальною редакцією Амосова О Ю – Харків ХОМО Союз молодих підприємців, 2008. –С. 87-93.

Плотницька С.І.,
канд. екон. наук, доцент,
Абрамова М.,
магістр
ХНУМГ імені О.М. Бекетова

УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

В економічній літературі існують різні підходи до сутнісної характеристики ризику. Зокрема, представники класичної теорії розглядали ризик як ймовірність отримання збитків, прихильники неокласичної теорії трактували ризик як невизначеність реалізації поставлених цілей. Науковці сучасної школи ризикології підходять до визначення ризику як системи відносин, яка виникає в процесі неминучого вибору в умовах невизначеності та конфліктності [2, 3]. В роботі ризик розглядається як обов'язковий елемент господарської діяльності, невід'ємна частина процесу прийняття ефективного управлінського рішення. Ризик охоплює всі сфери діяльності будь-якого суб'єкта господарювання, що породжує різноманіття ризиків, які виникають у господарській діяльності, що спонукає до необхідності виокремлення господарського ризику в загальній системі економічного ризику.

Таким чином, господарський ризик – це, зокрема, ймовірність відхилення результатів господарської діяльності від оперативних та стратегічних цільових орієнтирів, яка викликана невизначеністю ієрархічного економічного та соціально-політичного простору діяльності підприємства. Управління ризиком можна розглядати як процес впливу на об'єкт господарювання, при якому забезпечується максимально широкий діапазон охоплення можливих видів ризику, попереджувальні дії, їх обґрунтоване врахування при прийнятті управлінських рішень та зведення ступеня впливу виявлених видів ризику до мінімальних або прийнятних меж.

Передумовою прийняття оптимальних управлінських рішень в умовах ризику та невизначеності є проведення комплексного аналізу, на основі поєднання якісної характеристики ризику та кількісної оцінки ступеня ризику. Ефективним інструментом управління факторами господарського ризику, який в даний час набуває особливого значення, є концепція соціальної відповідальності бізнесу.

Поняття «корпоративна соціальна відповідальність» (КСВ) зародилося в кінці XX в. і являє собою концепцію управління бізнесом, орієнтовану на задоволення очікувань всіх зацікавлених сторін в комплексному стійкому економічному, соціальному та екологічному розвитку, що відповідає потребам нашого часу і не ставить під загрозу можливості та прагнення майбутніх поколінь, яка включає в себе два основних аспекти (рівня) діяльності бізнесу [4, С. 15]:

- виконання бізнесом зобов'язань, що пропонуються податковим, трудовим, екологічним та іншим законодавством. Даний аспект становить базовий рівень корпоративної соціальної відповідальності;
- готовність добровільно нести необов'язкові витрати на соціальні потреби понад меж, встановлених податковим, трудовим, екологічним та іншим законодавством, виходячи не з вимог закону та умов договорів, а з моральних, етичних міркувань. Даний аспект характеризує ініціативну складову корпоративної соціальної відповідальності.

В цілому, концепція корпоративної соціальної відповідальності реалізується у відношенні зацікавлених сторін, з якими взаємодіє підприємство. Всі зацікавлені сторони по відношенню до підприємства можуть бути розділені на зовнішні і внутрішні. До зовнішніх відносяться покупці і постачальники, акціонери та інвестори, органи влади та регулюючі органи, конкуренти, суспільство в цілому і навколишнє середу. До внутрішніх відноситься персонал організації. Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність характеризує внесок бізнесу в розвиток суспільства в трьох сферах: економічній, екологічній та соціальній.

Використання концепції соціальної відповідальності бізнесу як інструмент управління ризиком господарської діяльності підприємства ґрунтується на взаємозв'язку напрямів соціальної відповідальності та факторів господарського ризику (обумовлених діями зацікавлених сторін підприємства) і передбачає реалізацію ключових напрямків соціальної відповідальності для зниження негативних наслідків або посилення сприятливих можливостей, пов'язаних з окремими факторами господарського ризику.

Таким чином, можна встановити нерозривний взаємозв'язок між соціальною відповідальністю підприємства і його господарською діяльністю. Даний взаємозв'язок виявляється в тому, що в умовах сучасної ринкової економіки господарська діяльність є одним з ключових напрямів соціальної відповідальності бізнесу, разом з тим реалізація соціальної відповідальності забезпечує управління факторами господарського ризику. Вважаємо, що реалізація комплексного підходу до вирішення проблеми управління ризиком господарської діяльності на основі концепції корпоративної соціальної відповідальності сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українського бізнесу, його активному залученню в процес модернізації сучасної економіки, а також сталого соціально-економічного розвитку суспільства в цілому.

Література

1. Васин С. М. Управление рисками на предприятии. – М.: КНОРУС, 2010.
2. Вітлінський В. В. Ризикологія в економіці та підприємстві : монографія / В. В. Вітлінський, П. І. Великоіваненко. — К. : КНЕУ, 2004. — 480 с.
3. Гранатуров В. М. Аналіз підприємницьких ризиків: проблеми визначення, класифікації та кількісні оцінки : монографія / В. М. Гранатуров, І. В. Литовченко, С. К. Харічков ; за наук. ред. В. М. Гранатурова. — Одеса : Ін-т проблем ринку та екон.-екол. досліджень НАН України, 2003. — 164 с.
4. Тавер Е. И. Стандарты и социальная ответственность бизнеса // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. – 2010. – № 5.

СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИЙ БІЗНЕС ЯК ФАКТОР СТІЙКОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Визначальним фактором системної трансформації суспільства в контексті забезпечення його стійкого розвитку є усвідомлена і активна участь різноманітних соціальних груп в процесі реалізації відповідної стратегії. Однією із ключових проблем забезпечення стійкого розвитку українського суспільства є формування *соціально відповідального підприємництва*.

Проблематика ролі соціально відповідального бізнесу та його ролі у забезпеченні стійкого розвитку суспільства широко представлена в працях Г. Боуена, Е. Карнегі, П. Друкера, Г. Гантта, О. Тіда, М. Фрідмена та ін. Серед вітчизняних науковців необхідно відзначити роботи А. М. Колота, О. А. Грішнкової, П. Я. Калити, А. Садекова та ін.

У Плані Дій [1], опрацьованому на Самміті Землі в Йоганезбурзі, поставлено стратегічне завдання: «підвищувати ступінь корпоративної екологічної і соціальної відповідальності ..., уживання заходів на всіх рівнях, для того щоб заохочувати діалог між підприємствами і громадами, у яких вони функціонують, та іншими учасниками...».

Соціальна відповідальність бізнесу, як інноваційна концепція функціонування господарюючого суб'єкта найбільш повно відображено в Глобальному договорі ООН [2], в якому визначено ключові напрямки суттєвого посилення соціальної та екологічної спрямованості бізнесу.

О. А. Грішнова зазначає, що «соціальна відповідальність бізнесу – це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та

перед суспільством загалом... це відповідальність підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу» [3].

За версією Світової Ради Компаній зі Сталого Розвитку, концепція соціальної відповідальності — це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їх родин, громади й суспільства загалом. [4].

П. Я. Калита зазначає, що доцільно говорити не про соціальну відповідальність бізнесу, а про соціально відповідальний бізнес, вводить термін «соціальна спрямованість». «Соціальна спрямованість – це філософія і системна практична діяльність з покращення життя людей з урахуванням інтересів майбутніх поколінь... соціально спрямований бізнес – це етичний бізнес з турботою про людей та їх майбутнє» [5].

Важливою складовою соціальної відповідальності бізнесу є підвищення його екологічної відповідальності. Під еколого-орієнтованим підприємництвом А. Садеков [6] розуміє таке підприємництво, що виробляє конкурентоспроможні товари й послуги, що задовольняють людські потреби і які забезпечують необхідну якість життя при постійному зменшенні ресурсоемності й екологічних наслідків протягом усього життєвого циклу продукції.

Проблеми формування соціально відповідального бізнесу в Україні зумовлені наступними причинами: *по-перше*, в українському підприємницькому середовищі превалюючими базовими цінностями, що визначають стратегії господарювання, є цінності індустріального суспільства, які протиставляються принципам соціальної відповідальності; *по-друге*, на державному рівні відсутня стратегія переходу України до стійкого розвитку, а, отже, і проблема СВБ не набула відповідного ідеологічного, соціокультурного наповнення як в бізнес-середовищі, так і суспільстві загалом; *по-третє*, рівень самоорганізації бізнесу, його участь у соціальному діалозі недостатній для формування мотиваційних засад СВБ; *по-четверте*, в підприємницькому середовищі спостерігається низький рівень обізнаності щодо правових засад, позитивного досвіду інших країн з СВБ.

На основі проведеного аналізу доцільно виокремити наступні напрямки формування СВБ в Україні.

1. В рамках соціального діалогу із залучення інституцій громадянського суспільства та наукового співтовариства необхідно опрацювати стратегію переходу України до стійкого розвитку, де буде чітко прописано принципи формування СВБ в Україні. Зокрема, в рамках Генеральної угоди між урядом, профспілками та стороною роботодавців має бути закладені узгоджені сторонами мотиваційні механізми СВБ.

2. В сфері формування нової господарської культури на засадах соціальної відповідальності: 1) реалізація на державному рівні програм стимулювання підприємництва до добровільного впровадження стандартів СВБ та запровадження екосумісних виробництв; 2) екологізація бізнес-освіти, реалізація відповідних просвітницьких програм в підприємницькому середовищі.

3. Необхідне суттєве зростання ролі об'єднань роботодавців та підприємців у зростанні мотивації до СВБ, в тому числі, шляхом реалізації просвітницьких програм, посилення ролі ЗМІ щодо оприлюднення позитивного досвіду вітчизняних компаній з впровадження СВБ тощо.

Література

1. Декларація та план виконання рішень Всесвітньої зустрічі на вищому рівні зі сталого розвитку. 26 серпня – 4 вересня 2002 року. Йоганезбург, Південна Африка / видання друге. – К.: ПРООН/МПВСР, 2007.
2. Глобальний договір ООН http://studopedia.net/8_54029_globalniy-dogovir-oon.html
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – С.427.
4. В. Воробей. Корпоративна соціальна відповідальність чи вигода? // "Києво-Могилянська Бізнес Студія", 2005. www.management.com.ua/cm/cm037.html
5. П. Калита. Соціально спрямований бізнес або бізнес з турботою про людей. www.studmed.ru/kalita-pya-socalno-spryamovaniy-bznes-abo-bznes-z-turbotoyu-pro-lyudey_1f73e7ede05.html
6. Садеков А.А. Предпринимательство и устойчивое развитие. Донецкий гос. ун-т экономики и торговли им. М.Туган-Барановского. - Донецк : ДонГУЭТ им. М.Туган-Барановского, 2002. – с.91.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

Формування людського потенціалу сільського населення значною мірою залежить від соціально-відповідального діалогу об'єднань громадян з державою у межах правового поля на різних рівнях господарювання. Значну частку серед таких об'єднань має система споживчої кооперації, виникнення і функціонування якої органічно пов'язане із соціальним середовищем, а відповідно з соціальною відповідальністю.

Як показують дослідження, соціальна відповідальність – це усвідомлення суб'єктами соціальної держави єдності соціального простору, свідоме виконання своїх обов'язків перед співгромадянами, суспільством, державою [1, с. 422]. Виходячи з цього, соціальна відповідальність споживчої кооперації обумовлена тим, що держава протягом всього розвитку системи покладала на неї функції соціальної допомоги і підтримки сільського населення. Головним її завданням є підпорядкування економічної та господарської діяльності соціальним ідеям і завданням споживчої кооперації. Зокрема соціальна відповідальність споживчої кооперації полягає в тому, що вона виступає координатором відносин з державними інститутами і суспільством, контролює додержання режиму законності, відповідальності учасників соціальних відносин, захищає інтереси соціальних груп та має комплексний сутнісний підхід: як складова формування людського потенціалу, як визначальний чинник забезпечення конкурентоспроможності споживчої кооперації, збереження, відтворення і розвитку населення сільських територій.

Формування людського потенціалу сільського населення через засади діяльності споживчої кооперації включає наступні аспекти: економічні,

оскільки в умовах ринкової економіки в сфері господарської діяльності гарантуються економічні права сільського населення; соціальні, адже кооперативна діяльність, в першу чергу, спрямована на підтримку слабо захищених, малозабезпечених верств населення; політико-правові, що передбачають суспільний рух, законодавчу ініціативу з питань розвитку кооперації; духовні, що передбачають створення можливостей для обміну інформацією і публічних висловлювань громадян.

В реалізації вищезазначених положень приймають участь групи різних рівнів: пайовики системи та населення, що обслуговується споживчою кооперацією; працівники споживчої кооперації; Укоопспілка; держава (рис. 1).

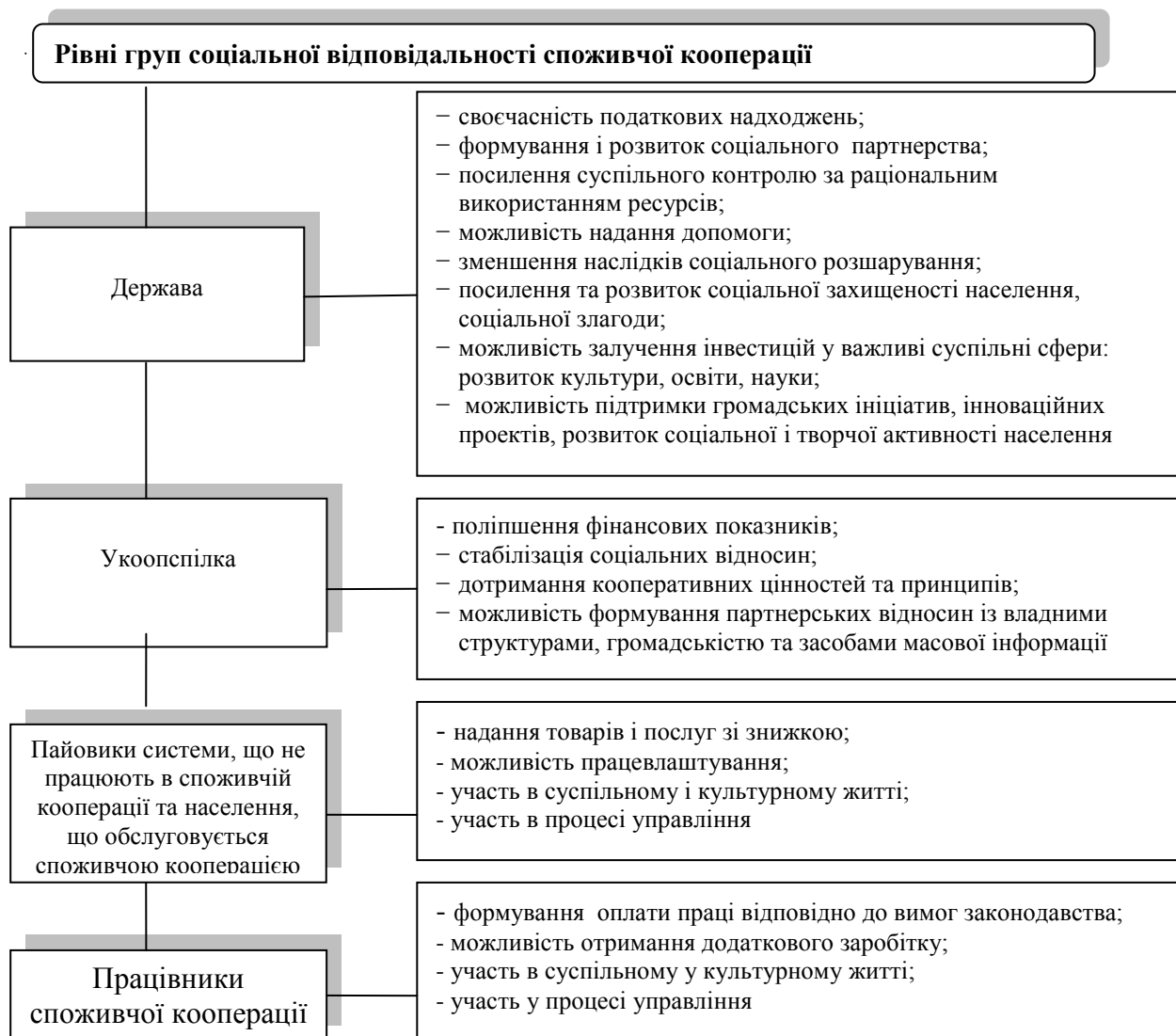


Рис. 1. Характеристика соціальної відповідальності споживчої кооперації за рівневими групами

Реалізація засад соціальної відповідальності споживчої кооперації на

різних рівнях сприяє добробуту сільського населення, враховує очікування зацікавлених сторін, відповідає діючому законодавству, інтегрована в діяльність підприємств і організацій та спонукає систему ефективно використовувати наявні можливості у процесі формування людського потенціалу сільського населення, зберігаючи при цьому своє становище на конкурентному ринку.

Література

1. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. - К.: КНЕУ, 2012.-501 с.

Секція 5. Інноваційні форми і механізми управління персоналом

УДК 330.341.11

Гернего Ю. О.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра банківських інвестицій,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ

Економічне зростання та конкурентоспроможність економіки та окремих суб'єктів господарювання в умовах ринку засновані на знаннях та можливостях їх результативного застосування. Адже, саме потенціал науки та досліджень є основою для прогресивного розвитку суспільства, втілення прогресивних змін в усі сфери людської діяльності.

В контексті інноваційної економіки сьогодення актуалізуються дослідження інтелектуальної складової інноваційного процесу. Це зумовило появу значної кількості наукових праць. Зокрема, інтелектуальну природу

інноваційного процесу відмічали І. Павлов, К. Янковский, А. Чухно, Лі Цзіньбо та інші. Метою нашого дослідження є узагальнення існуючих поглядів на інтелектуальну складову інноваційного процесу, наголошення на її ролі у інноваційному процесі на макро- та мікрорівні.

Окреслюючи особливості інноваційного процесу сучасності на рівні суб'єкта господарювання, А. Чухно констатує, що вирішальну роль у суспільному способі виробництва відіграє притаманний йому фактор виробництва, який характеризує його новий виробничий ресурс (рис. 1.9).

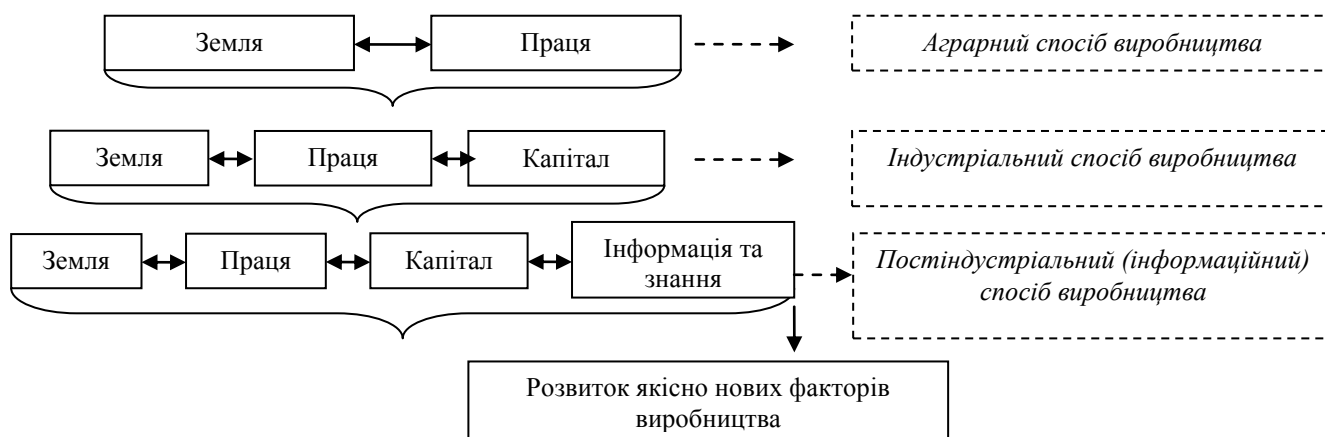


Рис. 1. – Еволюція факторів виробництва*

* Джерело: узагальнено за матеріалами [4].

Коли при народженні нового індустріального способу виробництва, поряд з його традиційними факторами (землею і працею), з'явився новий – капітал, то це визначило не лише нечуване зростання економіки, але й її назву, отже, і назву суспільства. Вони стали капіталістичними. Принципово важливою і основоположною рисою нової економіки є те, що вона народжує якісно новий фактор виробництва – інформацію та знання. Якщо раніше існували однозначні фактори виробництва – земля, праця, капітал, – то нині з'явився, так би мовити, двозначний фактор. Це відкрило широке поле для фантазії науковців. Перші характеризували інформаційну економіку і суспільство; другі вивчали знання на їх основі розробляли теорію економіки і суспільства знань; треті стверджували, що суспільство пройшло комунікаційну та інформаційну стадії чи фази розвитку, будує економіку знань. Різноманіття поглядів зумовлене відсутністю наукового обґрунтування теорії якісного фактора виробництва.

Традиційні фактори виробництва – земля і капітал – примножують головним чином фізичні сили людини, а інформація і знання реалізують і примножують розумові потенції людини, зумовлюють інтелектуалізацію виробництва і праці, породжують нові поняття – “інтелектуальна власність”, “інтелектуальний капітал”, “інтелектуальний продукт” [1, с. 15].

В контексті нашого дослідження підтримуємо погляди А. Чухно, який погоджується з точкою зору, що модернізація економіки можлива на основі використання нового (інтелектуального) фактору виробництва і пов’язаної із ним інтелектуалізації як основи інноваційного процесу.

Одночасно, К. Янковський розуміє інноваційний процес, як сукупність інтелектуальної праці по створенню нового продукту праці, передбачає включення нових характеристик в техніці, нових якісних параметрів готового продукту для споживання, а також нових технологій, спрямованих на задоволення суспільних і особистих потреб [5, с. 150].

Зідно Е. Тофлера на макрорівні, відбувається рух від економіки робочої сили до економіки сили мозку, і в суспільстві знання є головним фактором виробництва [6]. Китайський автор Лі Цзіньбо інноваційним процесом називає процес розробки, створення, освоєння і поширення новизни, що здійснюється у просторі та часі, прогресивних науково-технічних, організаційних і соціально-економічних змін, що ведуть до підвищення ефективності суспільного виробництва і вирішення соціальних проблем [2, с. 15].

За І. Павловим, інноваційний процес - це багатопланова система цілеспрямованої організації інноваційної діяльності, що включає елементи генерації нових ідей, проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень, науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, впровадження у виробництво, розповсюдження, споживання інноваційного продукту і охоплює комплекс суспільно-виробничих і фінансово-кредитних відносин в циклі «наука-техніка-виробництво-споживання» [2, с. 130].

Таким чином, зважаючи на пріоритети сучасності та наявні теоретичні дослідження, стверджуємо, що інтелектуальна складова є неодмінним

атрибутом інноваційного процесу. Тому, конкурентоспроможність та інноваційність суб'єктів господарювання та національної економіки потребують постійного вивчення та нарощення інтелектуальної складової.

Література

1. Галюк І.Б. Теоретичні аспекти інноватизації як об'єктивного процесу розвитку економічних систем / І. Б. Галюк // Економічний вісник НГУ. – 2012. - № 3. – с. 12 – 17.
2. Лі Цзіньбо Державне регулювання інноваційних процесів в економіці перехідного періоду: Автореф. дис ... канд. екон. наук: 08.02.03 / Лі Цзіньбо; Харк. нац. ун-т ім. Каразіна. - Х., 2002. - 21 с.
3. Павлов І.В. Інноваційний потенціал регіону: діагностика та ре-закція: монографія/І.В. Павлов, Ю.Н. Корецький. - Київ: Надстир'я, 2004. - 244 с.
4. Чухно А. А. Модернизация экономики и экономическая теорія / А. А. Чухно // Экономика Украины. - 2012. - № 10. - С. 24-33.
5. Янковський К.П. Введення в Інноваційне підприємництво / К.П. Янковський. - СПб.: Питер, 2004. - 189 с.
6. Toffler A. The Third Wave / A. Toffler. – N.Y., 1980. – 150 p.

УДК 331.53

Кир'янова О.В.,

канд.екон.наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСОБИСТІСНА СКЛАДОВА КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Із зміною стратегічних пріоритетів України, враховуючи сучасні політичні, економічні, соціальні реалії, постає ряд проблем, пов'язаних з необхідністю формування генеричних моделей компетенцій у різних видах економічної діяльності, що сприятиме більш ефективному функціонуванню вітчизняного ринку праці, його «цивілізації» та наближенню до європейських стандартів.

Актуальність компетентнісного підходу на сьогодні підтверджується широким застосуванням корпоративних моделей компетенцій у практиці управління персоналом більшості успішних організацій всіх видів економічної діяльності як інструментарію, що забезпечує розширення набору критеріїв ефективності діяльності для всієї організації.

Одночасно, за останнє десятиріччя відбулося виокремлення наукового напрямку всебічного дослідження компетенцій вітчизняними та зарубіжними науковцями (О.О. Герасименко, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А.М. Колот, Л. Лепіхова, О. Овчарук, В.М. Петюх, Л. Спенсер, С.О. Сисоєва, А.В. Тряпичин, В.Д. Шадриков тощо). Проте, варіативність і навіть суперечливість підходів не лише до класифікації компетенцій, а й до базової термінології, переконливо свідчать на користь подальших наукових розвідок.

Глобальні тенденції в освіті та формування єдиного освітнього простору актуалізували потребу переорієнтації вітчизняних навчальних закладів на засадах компетентнісного підходу як механізму гармонізації взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Зауважимо, що компетенції молодих фахівців, які формуватимуться в межах вітчизняної системи освіти, мають забезпечувати їх конкурентоспроможність на ринку праці завдяки синергетичному поєднанню професійного та особистісного аспектів, врахуванню ментальних особливостей, морально-етичних та ціннісних орієнтирів особистості.

Саме розвиток особистісних компетенцій молодих фахівців одночасно з професійними відповідатиме сучасним вимогам ринку праці та суттєво підвищить їхні шанси на успішне працевлаштування, враховуючи наступні аспекти:

- особистісні компетенції задіяні в роботі кожного працівника і кожного дня, саме вони забезпечують самоорганізацію, самомотивацію, ефективну міжособистісну взаємодію, ефективну комунікацію тощо;
- ефективна управлінська «Я-концепція» передбачає не лише високий професійний рівень, а й розвинуті особистісні компетенції, які стають

запорукою успіху керівника, зростання його авторитету серед колег та кар'єрного просування;

- розвиток особистісних компетенцій має надпрофесійний характер і передбачає зміну світогляду, засвоєння соціокультурного досвіду, самореалізацію всебічно розвиненої особистості;
- високий рівень розвитку особистісних компетенцій забезпечує успішність будь-якої професійної діяльності;
- чим вищу керівну посаду обійматиме фахівець, тим більш значущими ставатимуть саме особистісні компетенції на відміну від фахових;
- більше 70% тренінгів та корпоративних навчальних програм спрямовані на розвиток саме особистісних компетенцій.

Особистісні компетенції - інтегративні поведінкові характеристики, які дозволяють керівникові бути ефективним та успішним незалежно від специфіки його конкретної діяльності, мають соціальну спрямованість, їх важко систематизувати та наочно продемонструвати (наприклад, самоорганізація, міжособистісне взаєморозуміння, емпатія або делегування повноважень).

До основних кластерів особистісних компетенцій нами віднесено: «Управління особистісним потенціалом», «Управління емоціями», «Управління комунікаціями», «Управління цілями та часом», «Управління конфліктами», «Управління колективом та лідерство».

Враховуючи вище наведене, важко переоцінити значущість особистісної складової при побудові як генеричних, так і корпоративних моделей компетенцій на різних рівнях управління.

Література

1. . Спенсер Л.М. Компетенции на работе: модели эффективного исполнения / Сайн Спенсер, Лайл Спенсер ; пер. с англ. – М.: НРРО, 2005. – 384 с.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования / И.А.Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. - №5. – С. 34-42.

Дибя О. М.,
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри банківських інвестицій,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Перехід до постіндустріального суспільства пов'язаний із вирішенням проблем збереження та розвитку його інтелектуального потенціалу. Зокрема, серед аспектів, які входять до сфери глобальних проблем, особливо важливе місце посідають ті з них, що пов'язані з розвитком людини, особливо у сфері, яка становить основу її життєдіяльності, – праці.

Оскільки, сьогодні практично будь-яка конкурентоспроможна економіка є також інноваційно-розвиненою, для досягнення лідируючих позицій на міжнародних ринках важливим є врахування людських можливостей. Це зумовлює актуалізацію вивчення питання людського фактору інноваційного розвитку економіки.

Зважаючи на актуалізацію прикладного аспекту зазначених вище питань, численні дослідження знайшли своє відображення у працях вітчизняних та зарубіжних авторів, наприклад: В. Антонюка, Т. Шульца, Г. Беккера, Р. Солоу, А. Гальчинського, Л. Федулової, А. Чухна, Д. Белла, В. Новицького, А. Турило та інших. Проте, окремі аспекти питання потребують подальшого розвитку. Тому, метою нашого дослідження є виокремлення людського фактору інноваційного розвитку економіки.

Так, за твердженням Д. Белла у прийдешньому столітті вирішальне значення для економічного і соціального життя, для способів виробництва знання, а також для характеру трудової діяльності людини набуває становлення нового соціального устрою, що ґрунтується на телекомунікаціях. «Коли знання у своїй систематичній формі втягується в практичну переробку ресурсів (у вигляді винаходу чи організаційного удосконалення), можна сказати, що саме знання, а не праця виступає джерелом вартості» [1].

На практиці революційний або еволюційний процес інноватизації виробництва за рахунок ефективного використання власних та залучених інтелектуальних ресурсів, характеризується прогресивною зміною його якісного стану, активізує інноваційний розвиток суб'єкта господарювання [2, с. 27].

На думку В. Новицького, «інформаційна економіка є могилищем старих схем і технологічних підходів на основі інновацій. «Інноватизація» як активна науково технологічна домінанта сучасного розвитку та конкурентної діяльності виникає об'єктивно як реакція на зміну характеру співвідношення науки та виробництва, а також як прояв їх нового функціонального співвідношення» [3, с. 4]. В свою чергу, А. Турило та О. Зінченко зазначають, що постійний процес залучення і впровадження інновацій у виробництво є інноватизацією виробництва, що характеризує собою процес, який є комплексним, системним і базується на якісних змінах в продуктивних силах і виробничих відносинах, що забезпечує поточне і перспективне зростання конкурентоспроможності підприємства і підвищення його економічної ефективності [5, с. 50].

О. Скрипниченко під «інноватизацією» розуміє «свідому людську діяльність, у результаті якої створюються, з одного боку, найкращі в певних обставинах умови для інноваційного розвитку, з іншого - пряме втручання, як в усі етапи процесу окремо, так і в загальний процес в цілому» [4, с. 53]. На нашу думку, дане визначення найбільш точно відображає змістове наповнення терміну «інноватизація». Основний акцент зроблено на усвідомлення необхідності створення належних умов для інноваційного розвитку (рис. 1).

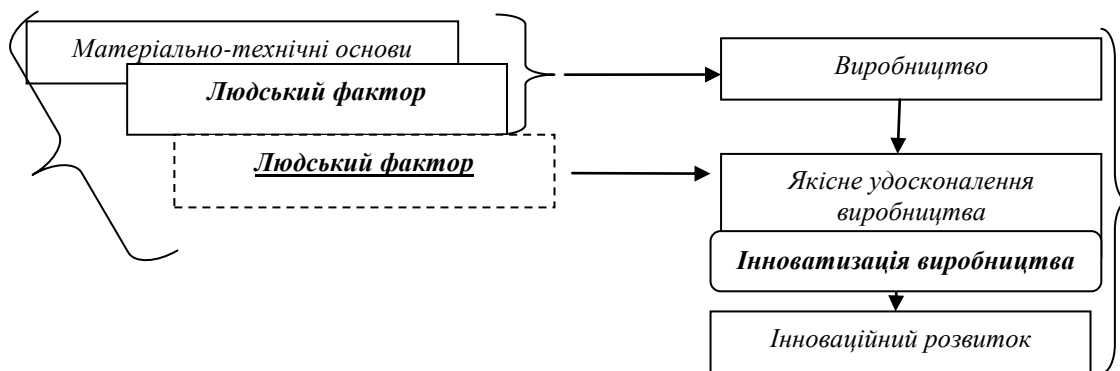


Рис. 1. – Людський фактор інноваційного розвитку*

* Джерело: узагальнено автором

Таким чином, саме людський фактор є основою якісного удосконалення виробництва. Це зумовлює інноватизацію, яка визначає динаміку та тенденції інноваційного розвитку. Тому, людський фактор чинить у багатьох випадках вирішальний вплив на інноваційний розвиток економіки.

Література

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл; [пер. с англ.]. – М.: Academia, 2004. – 788 с.
2. Корнух О. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності категорії «інноваційний розвиток підприємства» / О. В. Корнух // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ. – 2013. – № 10 (199). Ч. 1. – С. 25-32.
3. Новицкий В. Е. Практические задачи формирования современной институциональной системы / В. Е. Новицкий // Вісник МНТУ. – Серія: Економіка. – 2011. – № 2(5). – С. 3–6.
4. Скрипніченко О.П. Інноватизація (термінологія) / О.П.Скрипніченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – №11(102). – с. 50 – 56.
5. Турило А. М. Економічна оцінка інноватизації залізорудного виробництва: монографія / А. М. Турило, О. А. Зінченко, В. Я. Нусінов. – Кривий Ріг : Видавничий дім, 2006. – 200 с.

Красномовець В.А.,
канд.екон.наук, доц.,
кафедра економіки та управління,
Черкаський навчально-науковий інститут банківської справи
ДВНЗ «Університет банківської справи»

УПРАВЛІННЯ ІДЕЯМИ В КОМПАНІЇ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ЕЛЕМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТУ

Ведення систематичної інноваційної діяльності на підприємстві передбачає наявність значної бази корпоративних знань, великий потенціал співробітників і ефективну систему управління людьми. Втім, сьогодні все важче стає знаходити ефективні інструменти та підходи, завдяки яким керівництво може впливати на підвищення конкурентоспроможності компанії, створювати умови, при яких стає можливим постійний розвиток організації. [2, 134]

Одним з таких дієвих інструментів і шляхів забезпечення високої ефективності діяльності компанії більшість сучасних фахівців [1; 3] бачать в управлінні ідеями співробітників компанії. Адже саме вони, як ніхто, знає компанію якнайкраще. На практиці це реалізується в різних формах. Давно відомі японські гуртки якості, підтримка ініціатив працівників в рамках методології управління «бережливе виробництво» (lean manufacturing), тотального управління якістю (total quality management) в передових компаніях налагоджена чітка система реалізації раціоналізаторських пропозицій. Останнім часом розвиток інноваційних пропозицій співробітників нерідко організовується в рамках сучасної системи управління ідеями (idea management system) [5].

Система управління ідеями являє собою формалізований процес, що охоплює п'ять фаз (рис.1).

1. Народження ідей. Перш ніж збирати і розглядати ідеї, необхідно розробити загальні критерії для їх первинного відбору. Критерії повинні служити цілям бізнесу і бути зрозумілими для персоналу. Рушійною силою

інновацій є корпоративна стратегія, причому вона ж обмежує і поле для інноваційних ідей. Наприклад, якщо компанія ставить за мету проникнення на ринки Південно-Східної Азії, то пропозиції, пов'язані з початком освоєння європейських ринків, можуть виявитися передчасними. Основою бізнес-активності компанії є загальний напрям розвитку і цілі компанії, які і утворюють стратегічне поле для інновацій. Стратегічне поле включає в себе місію і цілі компанії, сьогодення і майбутнє становище фірми, динаміку ринку, конкурентне, правове і макроекономічне середовище, а також впливає на критерії прийняття управлінських рішень, у тому числі і за інноваційними проектами.

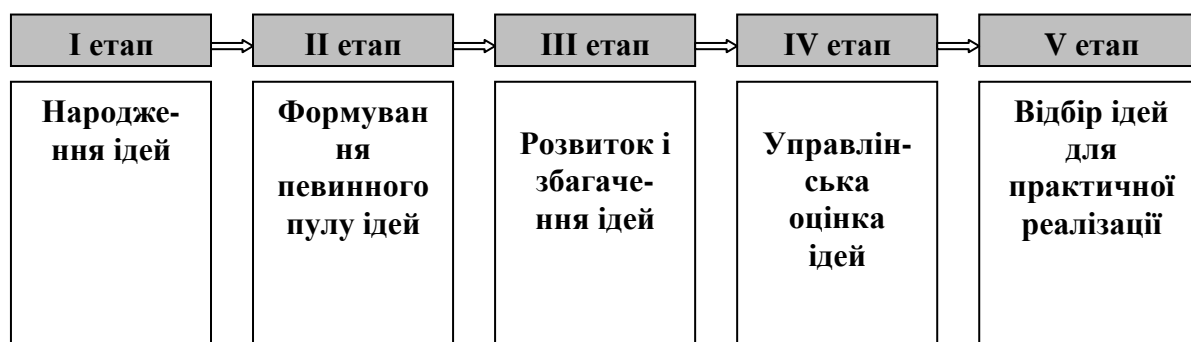


Рис. 1 Система управління ідеями співробітників компанії

Джерело: складено автором на основі [1]

2. Формування первинного пулу ідей. Насамперед потрібен організатор процесу управління ідеями, точніше - авторитетний лідер серед персоналу, який захоплений інноваціями, вірить у результат і здатний «запалити» всю компанію ідеєю збору та просування перспективних пропозицій від усіх співробітників, незалежно від їх службового становища і роду занять. Такий лідер може очолити групу з інновацій, яка стає каталізатором і провідником цього процесу. Для виявлення новаторських ідей група з інновацій проводить із співробітниками компанії регулярні відкриті інноваційні сесії. Формат сесії вибирається керівником групи з інновацій з урахуванням особливостей корпоративної культури. Завдання - створити під час сесії максимальні умови комфорту для ініціаторів ідей. Бажано не передбачати участь керівників підрозділів в сесії разом зі своїми підлеглими. Під час інноваційної сесії

учасники висловлюють власні ідеї і коротко обґрунтовують їх корисність для компанії. Концептуальна основа сесії - ідеї повинні бути корисні для розвитку компанії відповідно до корпоративної стратегії. Кожна ідея обговорюється, потім складається її короткий опис і формулюється корисність для компанії. По закінченні сесії модератор групи з інновацій, який виступає в ролі «неупередженого редактора», направляє опис ідеї її автору на верифікацію.

3. Розвиток і збагачення ідей. Співробітники компанії можуть пропонувати схожі ідеї. Таким чином, якщо при наявності працюючого механізму подачі думок не буде передбачена можливість доступу до первинного пулу ідей всіх зацікавлених співробітників, неминучим виявиться поява однакових або схожих пропозицій, автори яких можуть і не підозрювати, що їхні ідеї вже сформульовані кимось із колег. Якщо ж є можливість коментувати і доповнювати вже сформульовані ідеї, то їх дублювання не відбувається, а самі ідеї збагачуються. Доступ до банку первинних ідей може бути здійснений через внутрішній корпоративний веб-портал по мережі інтранет і регулюватися наданням прав доступу до відповідних сторінок. Модератор групи з інновацій, заручившись згодою учасників обговорення ідеї та її автора, доповнює опис ідеї. У такому «покращеному» вигляді ідея і потрапляє в «управлінський фільтр».

4. Управлінська оцінка ідей. Для оцінки ідей необхідна якась єдина «система координат», яка дозволяла б порівнювати між собою самі різні за змістом і масштабом ідеї. Серж Асенсіо, засновник і керуючий директор консалтингової компанії Topline Group рекомендує двомірний підхід до оцінки ідей, що передбачає застосування двох параметрів: корисність ідеї для компанії і зусилля для її реалізації. Ці критерії можуть бути застосовані для ідей будь-якого змісту незалежно від їх специфічних особливостей. Оцінка ідей за даною схемою дозволяє відокремити саму ідею від її автора - важлива деталь в ситуації, коли нецікаві, бліді ідеї ініціюються співробітниками з високим ієрархічним статусом, а багато дійсно перспективних пропозицій приходять від фахівців компанії, не зайнятих на управлінських посадах.

5. Відбір ідей для практичної реалізації. Залежно від прийнятого регламенту роботи інноваційного комітету остаточне рішення про відбір ідей, намічених до реалізації, може бути прийняте як колегіально, за допомогою документально описаної процедури голосування, так і одноосібно головою комітету, після того як обговорення всіх ідей зі списку завершено. За підсумками обговорення для кожної ідеї може бути винесений, наприклад, один з наступних вердиктів: ідея приймається до виконання з призначенням відповідального виконавця і терміну реалізації; ідея відправляється на доопрацювання з переліком питань на уточнення і терміном наступного її подання на засідання комітету; ідея відправляється в архів [4].

Слід пам'ятати ще про одну сторону системи управління ідеями - заохоченні авторів успішних ідей. По-перше, заохочення засвідчують, що компанія цінує хороші ідеї. По-друге, заохочення надихають співробітників на нові ідеї та формулювання їх у більш опрацьованому вигляді. Заохочення можуть мати форму корпоративних подарунків, підвищень по службі або листа подяки від керівника компанії. Фірма також може розробити спеціальну систему «інноваційних окулярів» для ініціаторів ідей, що дає можливість найбільш успішним співробітникам як заохочення брати участь у професійних міжнародних конференціях або семінарах чи отримувати грошові премії.

Таким чином, підводячи підсумок, можна сказати, що завдання управління ідеями починає відігравати все більшу роль у системі менеджменту, а пошук шляхів її вирішення стає однією з найважливіших умов забезпечення конкурентоспроможності сучасних компаній.

Література

1. Гершман М. А. Управління ідеями в Росії: практичне дослідження // Науково-практичний журнал «Сучасна конкуренція». - 2009. - № 3 (15). - С. 87-98.
2. Поенко О.Н. управління ідеями як фактор формування інноваційної культури підприємства // Інтелект ХХІ. - 2013 - С. 130-137.
3. Соловйов В. В. Розвиток ініціативи співробітників і підвищення індивідуальної майстерності [Електронний ресурс] // Електронний науковий журнал «Сучасні проблеми науки та освіти». - Режим доступу: <http://www.science-education.ru/pdf/2015/2/105.pdf>.

4. Управління ідеями: як організувати процес [Електронний ресурс] // Режим доступу: Джерело: <http://www.management.com.ua/strategy/str122.html>

5. Idea management - ініціатива співробітників як конкурентна перевага [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm286.html>

УДК 005.95:640.4

Вакуленко Т.В.,

асистент,

кафедра готельно-ресторанної та курортної справи,
Полтавський університет економіки і торгівлі

НАВЧАННЯ – ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

В зв'язку з процесами трансформації політичної, економічної, правової систем, що розпочалися в Україні на шляху до Європейської інтеграції очікується збільшення потоку туристів до України, що загострить проблему підвищення якості підготовки фахівців для підприємств готельного бізнесу. Адже жорстку конкурентну боротьбу витримують лише готелі, які можуть запропонувати своїм гостям високоякісне обслуговування, а це неможливо без професійно підготовленого персоналу.

В умовах становлення українського туристського ринку проблеми підбору та якісної професійної підготовки кадрів для готельного господарства є першочерговими [1, с. 152].

Актуальними в управлінні персоналом підприємств готельного господарства з ефективним використанням здібностей співробітників відповідно до цілей підприємства й суспільства, на даний час є аспекти, що будуються на соціально-психологічних концепціях, коли людина з механічного виконавця роботи перетворюється у важливий фактор діяльності підприємства,

його капітал. Витрати на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників доцільно сприймати як особливий вид інвестицій.

Саме в процесі навчання з'являється можливість не тільки підвищити кваліфікацію працівників, а й розширити повноваження персоналу, залучити його до участі в прийнятті рішень, створенні корпоративної культури інноваційного типу.

В країнах, що на державному рівні затвердили і реалізують програми розвитку туризму, державою фінансуються проекти по навчанню персоналу підприємств готельної галузі.

В Азербайджанській республіці, наприклад, в 2013 році почав працювати Проект підтримки Бакинського професійно-технічного училища, спільно впроваджений Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй та Міністерством культури і туризму Азербайджанської Республіки. Для реалізації проекту, на конкурсній основі серед спеціалістів готельної галузі з багатьох країн світу обиралися міжнародні консультанти, що дозволило використати знання і досвід роботи в індустрії гостинності різних країн. Конкурсний відбір пройшли спеціалісти з Туреччини та України.

На першому етапі співпраці створені нові навчальні програми (curriculums) та методологія для навчання персоналу підприємств готельного господарства. В навчальних програмах передбачене як теоретичне так і практичне навчання персоналу з організації та технології роботи, основ санітарії та гігієни, охорони праці і безпеки життєдіяльності, основ ділового спілкування, психології, етики і естетики.

За цими програмами на другому етапі, в 2014 році проводилось навчання працівників галузі та претендентів на роботу в готелі на посадах: покоївки, офіціанта, бармена, кухаря та адміністратора служби реєстрації. Учні, які пройшли навчання в рамках цього проекту, показали не лише високий рівень знань, умінь та навичок в рамках своїх посадових обов'язків, але й високу ступінь внутрішньої мотивації для роботи у відповідності до встановлених стандартів.

В Україні теж необхідно звернути особливу увагу на навчання персоналу підприємств готельного господарства, як важливий аспект інноваційного управління персоналом, що можливо реалізувати, як у співпраці з тренінговими компаніями та індивідуальними коучами, так і організувавши навчально-тренінговий центр на підприємстві.

Література

1. Кашинська О. Є. Сучасний стан систем підготовки фахівців готельного господарства в розвинених країнах світу / О. Є. Кашинська // Вісник Луганського національного Університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки. Ч. 3. - 2013. - №18 (277). - С.152-160.

УДК 331

Волобоєва І.О.

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВИЗНАЧЕННЯ ПІДХОДІВ ЩОДО НАВЧАЛЬНО-ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Навчання персоналу на підприємстві визначається як «процес безпосередньої передачі нових професійних навичок або знань співробітникам організації» [1]. Основна мета навчання персоналу – підвищення адекватності якості робочої сили відповідно до вимог робочого місця, забезпечення розвитку працівників, ефективного використання їх потенціалу, розширення їх кругозору та підвищення рівня задоволення працею, забезпечення трудової кар'єри, урахування чинників, які впливають на зацікавленість працею, забезпечення потреби підприємства за рахунок внутрішнього ринку. Тобто на думку багатьох дослідників навчання персоналу на підприємстві за сутністю і змістом означає підготовку до професійної діяльності та виконання певних обов'язків.

Перенесення акцентів із класичного розуміння поняття «навчання персоналу на підприємстві» до визначення «навчально-пізнавальна діяльність»

дає можливість розглядати його як процес, що містить у собі дві частини: *навчання* (консультація, наставництво), в ході якого здійснюється передача (трансформація) системи знань, умінь, досвіду діяльності і *пізнання*, як засвоєння досвіду через його сприйняття, осмислення, перетворення й використання в професійній діяльності працівника.

Дослідивши наступні джерела: [2, 3, 4, 5, 6] можна виокремити наступні підходи щодо навчально-пізнавальної діяльності персоналу: функціональний підхід, системний підхід, креативна політика навчання, проблемно-орієнтований підхід, перспективно-орієнтований підхід, проектний підхід, ситуативний підхід і нарешті компетентнісний підхід.

Надамо їм стислу характеристику.

Функціональний підхід: навчання зосереджене в функціональних підрозділах. Політика спрямована на підвищення кваліфікації окремих співробітників, не розвивається команда та організація в цілому. Ігноруються потреби персоналу у навчанні, переважають інтереси організації, низька мотивація персоналу до саморозвитку.

Системний підхід: системне навчання носить стратегічний характер, організація навчання відповідно до профілю компетенцій, оцінки персоналу на предмет відповідності цьому профілю, подальше навчання необхідних для розвитку компетенції.

Креативна політика навчання: створення робочих груп та команд із безперервною освітою. Орієнтація на потреби та мотиви працівників навчання

Проблемно-орієнтований підхід: навчання виступає однією із функцій менеджера з персоналу. Враховуються потреби організації і потреби співробітника в навчанні, зокрема ситуативні потреби тих та інших

Перспективно-орієнтований підхід: навчання виступає стратегічним завданням менеджменту. Політика навчання спрямована на задоволення потреб організації у навчанні, мотивація

Проектний підхід: навчання має тактичний характер, більш пов'язане зі змінами в зовнішньому й внутрішньому середовищі, з актуальними потребами

бізнесу. Бізнес-план визначається керівництвом і надається в окремі підрозділи. Поставлені завдання розподіляються між усіма співробітниками

Ситуативний підхід: використання методів навчання визначається конкретною ситуацією

Компетентнісний підхід: базується на конкретних функціях, які повинен уміти виконувати менеджер певного рівня чи спеціалізації відповідно до ситуації. Розуміння причин, здатність здійснити вибрати із власних умінь ті, які максимально відповідають умовам даної ситуації. Компетентність інтегрує ЗУН, цінності, мотиви, емоції, поведінка

В процесі порівняння підходів до організації навчання на підприємстві визначено їх переваги та обмеження, різницю в формах та методах, цілях та мотивації персоналу до навчання. Безумовно, вибір того чи іншого підходу до навчання персоналу залежить від стратегії, організаційної структури, фінансових можливостей організації, ступеня усвідомлення працівниками процесу навчання, стадії розвитку бізнесу та ін.

Література

1. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера : [учебн. пособие] / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – Москва : «Экзамен», 2000. – 253 с.
2. Литовченко І. В. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика (за видами економічної діяльності)» / І. В. Литовченко. – Харків, 2011. – 22 с.
3. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов / Educational Technology & Society. – 2007. – № 10 (3) – С. 361–365.
4. Волобуева О. П. Использование компетентностного подхода в подготовке высококвалифицированных кадров: [Электронный ресурс] / О. П. Волобуева, В. Д. Алексеев. – Режим доступа: <http://209.85.129.132/search?q=cache:09Ld9fLrXR0J:conference.ntu>
5. Ладыко И. Ю. Проблемно-ориентированное обучение менеджеров / И. Ю. Ладыко // Економіка, менеджмент, підприємництво. – 2007. – № 18 (I). – С. 267–270.
6. Рысёв Н. Основные подходы к корпоративному обучению персонала: [Электронный ресурс] / Н. Рысёв. – Режим доступа: <http://recont.ru/page152.html>

Зимкина В.Е.,

ассистент,
кафедра политической экономии учетно-экономических факультетов
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

НОВАЯ МОТИВАЦИОННАЯ ПАРАДИГМА

В условиях перехода к новому технологическому укладу и формированию работника нового типа проблема изучения трудовой мотивации имеет большое значение. Непосредственное влияние на процесс мотивации труда имеют внутренние факторы (потребности, интересы, ценности) и внешние (изменение характера и видов трудовой деятельности, развитие новой технологической структуры производства, устранения людей из отраслей, где доминирует примитивная работа, рост потребности в повышении общего уровня образования и обучения на протяжении жизни, изменение шкалы жизненных ценностей с акцентом на постматериалистичные т.д.).

Новый технологический уклад производства дал толчок к перемещению человека в области с творческой работой. Значительные изменения претерпела традиционная структура занятости населения, которая привела к появлению информационного типа работника. Происходит отход от массового производства большими партиями и корпораций к предприятиям небольшого размера в продукции которых воплощен высокоинтеллектуальный труд и научные разработки. Подрывается основная доминанта крупной фирмы - экономия на масштабах. Дематериализация производственного пространства, неуклонно ведет к потере им экономической ценности. Расширение географии рабочих мест свидетельствует о виртуализации экономического пространства. Традиционные производственные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами. Все больший объем работы выносится за пределы предприятия на электронные рабочие места, связанные между собой глобальной сетью. В результате чего не прослеживается зависимость работника

от предприятия как основного места работы, так как растут возможности создавать собственный информационный продукт за его пределами.

Все больший приоритет в определении стоимости работающих предоставляется уровню их образованности, овладению новыми знаниями, умениями и навыками. Ориентиры материального богатства, которые определяли систему стратификации в индустриальном обществе, перестают играть доминирующую роль в формировании социальной структуры. Формирование каст происходит не по имущественному признаку, а связано с ростом психологической мобильности в обществе, разнообразием стилей жизни, быстротой смены ориентиров социального успеха. Профессиональная стратификация требует повышенной степени готовности овладения смежными профессиями из-за возрастания стремления к постоянному обновлению знаний.

Цели максимизации потребления материальных благ уступают место задачам совершенствования личности. Все большая часть работающих предпочитает сотрудничество с компанией, где их воспринимают как коллег, а не работать на нее в качестве рядовых работников. Мотивация высокоэффективного труда начинает доминировать над мотивацией выживания. Работник перестает восприниматься чисто как экономический человек, который реагирует только на материальные стимулы. Работа начинает приносить удовлетворение, что достигается в результате удачного сочетания образования, труда и досуга. У работников формируются новые поведенческие стереотипы ответственности, инициативности, бережливого отношения к рабочему времени и ресурсов.

Главные постматериальные потребности рассматриваются как производные от экономической жизни человека, происходит построение нового мотивационного профиля работника. В обществе, которое до сих пор было ориентировано на экономическую активность возникает возможность личного суверенитета в распоряжении свободным временем, гармоничного сочетания профессиональной деятельности, личной жизни и общественной активности. Перестройка методов побуждения к труду требует учета степени сложности

выполнения задач, их содержания и интеллектуальной нагрузки, при начислении заработной платы и премий (применение материальной системы мотивации труда); использование широкого спектра социальных инвестиций, которые усиливают значимость нематериальной мотивации.

Постепенно назревает потребность отойти от чисто экономической парадигмы мотивации, которая себя не оправдывает, и выбрать в дальнейшем социально-экономическую парадигму мотивации. При этом вектором совместных усилий социальных партнеров в условиях конкуренции и глобализации мирового развития должно быть не сугубо побуждение к труду, эффективной занятости, а мотивация к конкурентоспособному труду. Интеллектуальный труд создает паритетность использования прямых и непрямых методов стимулирования, усиливая тем самым роль нематериальных ценностей, как основной институциональной необходимости общества.

Однако, стоит отметить, что в теоретическом научном измерении жесткое разграничение систем мотивации труда, которые базировались исключительно на материальных или нематериальных стимулах является не верным. Материальная мотивация обеспечивает защиту работающего путем удовлетворения базовых потребностей, а нематериальная - предполагает адаптацию работника к новым условиям.

Литература

1. <https://www.thoughtworks.com/>

Секція 6. Нова роль служби персоналу і сучасні технології управління людськими ресурсами

УДК 331

Тужилкіна О. В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом і економіки праці,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

БІЗНЕС-ОРІЄНТАЦІЇ СУЧАСНОЇ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасних умовах стрімка трансформація бізнес-процесів призводить до того, що старі методи управління не працюють. Класичні структури управління, зокрема управління персоналом, не відповідають реаліям сучасного бізнесу, не забезпечують необхідних взаємозв'язків в умовах, що швидко змінюються. На нашу думку, зараз існує критичний розрив між баченням бізнес-ситуації фахівцями з управління персоналом, з баченням інших топ-менеджерів підприємств.

Мета даної публікації є визначення необхідності бізнес-орієнтації сучасної служби управління персоналом.

З огляду на поставлену мету, цілком закономірним є питання: яку користь може приносити служба управління персоналом бізнесу? Чи слід їй довіряти вирішення стратегічних питань, від яких залежить майбутнє підприємства? Для того, щоб служба управління персоналом працювала в інтересах бізнесу, потрібно переглянути і змінити її роль, наділивши відповідними повноваженнями [1].

Сучасні умови функціонування будь-якого бізнесу обумовлюють необхідність ініціювати та реалізовувати фахівцями з управління персоналом, освоєння нових стратегій, важливих для бізнесу питань.

Отже, фахівцям сучасної служби управління персоналом, основні завдання якої відповідають основним бізнес-стратегіям підприємства, необхідно:

- розуміти бізнес;
- об'єднувати інтереси внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін;
- виступати партнером у вирішенні бізнес-ситуацій, пропонуючи спільні шляхи вирішення завдань і реалізації стратегії;
- знижувати ризики, пов'язані з персоналом;
- формувати структуру підприємства, націлену на перспективу;
- забезпечувати процеси, які допоможуть працівникам виконувати стратегічні плани і створювати конкурентну перевагу підприємства;
- розставляти пріоритети, вибудовувати необхідні персонал-стратегії і вимірювати показники;
- виявляти лідерство і професіоналізм, зміщуючи фокус з операційної діяльності та управління персонал-процесами на стратегію і реалізацію бізнес-цілей [2].

Організаційні трансформації щодо бізнес-орієнтації служби управління персоналом слід здійснювати у такій послідовності:

- перейти від вертикально інтегрованих структур управління до проектних структур з метою поліпшення гнучкості управління;
- змінити організацію самої служби управління персоналом з метою забезпечення можливості створення максимальної цінності для бізнесу, зменшення адміністративних витрат;
- сприяти зміні сприйняття фахівця з управління персоналом як бізнес-партнера, перш за все, через зміну його компетенцій.

Отже, з метою сприяння у бізнесі створенню додаткової вартості слід забезпечити бізнес-орієнтацію служба управління персоналом, для чого необхідно задати певні стандарти, мотивуючи і підтримуючи розвиток бізнес-компетенцій її фахівців.

Література

1. Бажанова В. Ю. Вплив розвитку HR-консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві / В. Ю. Бажанова, М. І. Русинко // Економічний простір. – 2008. – № 12/2. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2008_12/2/bozhanova.pdf 15.
2. Новая роль HR-менеджера і бізнесе по «Алгоритму Обеднина С. Д.». – Режим доступу : soyaconsulting.com/kadrovyy-konsalting.html/
3. Жуковська А. Перспективи розвитку ринку кадрового консультування в Україні / А. Жуковська // Галицький економічний вісник (проблеми мікро- та макроекономіки України). – 2009. – № 1. – С. 51–56.

УДК 331

Кожан Т.О.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ РОЛЬОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

Діяльність з управління персоналом передбачає виконання певної ролі менеджером з персоналу з відповідними рольовими компетенціями. Для визначення факторів формування рольових компетенцій розглянемо типи і ролі менеджерів з персоналу.

Тип фахівця з менеджменту персоналу визначається:

- рівнем посади (HR-директор, директор з персоналу, менеджер з персоналу) з відповідною складністю робіт та відповідальністю;
- напрямками (функціями) з управління персоналом:
 - менеджер з відбору персоналу – рекрутер;
 - менеджер з навчання і розвитку;
 - менеджер з мотивації;
 - менеджер з компенсацій і пільг;

- фахівець з роботи над проектами;
- спеціаліст з кадрового діловодства тощо.

Займаючи певну посаду, фахівець з менеджменту персоналу відіграє ту чи іншу роль в організації. Тому необхідно виокремлювати роль працівника від його посади, яка передбачає виконання переліку обов'язків. Посадова інструкція – це всього лише сценарій, а роль – це те, як сценарій втілюється в життя.

В межах кожної функції з управління персоналом або посади можна виділити різні способи виконання професійних дій (обов'язків), передбачених посадовою інструкцією, які розглядаються як різні ролі відповідного типу менеджера з персоналу. Якщо у посадовій інструкції для певного типу фахівця з менеджменту персоналу прописано, *що* він повинен виконувати, то роль відображає, *що* реально і *як* виконує працівник. *Що* реально виконує – означає розширення, скорочення або зміну посадових обов'язків, а *як* – спосіб, метод їх виконання.

Виконання певної ролі фахівцем з менеджменту персоналу визначається наступними факторами:

1. стейкхолдерами;
2. посадовими обов'язками;
3. кадровою стратегією;
4. типом корпоративної культури;
5. організаційною моделлю управління персоналом;
6. делегуванням повноважень лінійним і функціональним керівникам;
7. застосуванням сучасних інформаційних технологій;
8. особистими якостями і властивостями фахівця з управління персоналом.

Розглянемо стейкхолдерів в системі факторів формування рольових компетенцій менеджера з персоналу.

Теорія стейкхолдерів з'явилася відносно недавно, проте вже підтвердила свою життєздатність. Згідно з нею всі групи або індивіди, які так чи інакше впливають на діяльність організації, називаються її стейкхолдерами.

Концепція стейкхолдерів, що формують як економічне, так і людське, психологічне оточення бізнесу або окремого проекту, настільки важлива, що відомий фахівець в галузі управління Роберт Фрімен формулює ключову і єдину мету будь-якої організації як досягнення балансу інтересів стейкхолдерів [6].

Поняття стейкхолдерів (Stakeholder), яке істотно ширше, іноді плутають з поняттям акціонер (Stockholder). До основних груп стейкхолдерів відносяться наступні:

- акціонери та інвестори;
- менеджери і вище керівництво компанії;
- персонал компанії;
- партнери і постачальники;
- покупці і клієнти;
- конкуренти тощо.

В процесі аналізу стейкхолдерів важливо з'ясувати, як вони впливають на організацію і які мають інтереси. Наступною функцією після аналізу стейкхолдерів є управління стейкхолдерами, яке включає такі інструменти: переговори, контакти та інші комунікації зі стейкхолдерами.

Таким чином, граючи свою роль, менеджер з персоналу існує не в ізоляції. Він взаємодіє зі стейкхолдерами (колегами по організації та людьми за її межами), які є членами групи або так званої рольової постановки. Типова рольова постановка для менеджера з персоналу представлена у вигляді мережі взаємовідносин на рис. 1.



Рис. 1. Рольова постановка менеджера з персоналу

Деякі члени рольової постановки займають такі позиції в посадовій ієрархії, які ставлять їх в ранг осіб, що суттєво впливають на роботу менеджера з персоналу. Інші не мають місця у внутрішній ієрархії, а є зовнішніми учасниками, які також впливають на ефективність діяльності менеджера з персоналу відповідно виконуваної ролі: стратегічний партнер, адміністративний експерт, інтегратор інтересів різних груп, внутрішній радник, ініціатор змін, експерт із проблем глобалізації.

Графічно формування рольових компетенцій можна зобразити наступним чином (рис. 2).



Рис. 2. Діаграма взаємодії факторів формування рольових компетенцій менеджера з персоналу

На діаграмі видно, що роль виникає як результат взаємодії посадових обов'язків менеджера з персоналу, його особистих якостей, зокрема, бачення того, як повинні виконуватися ті чи інші обов'язки; системи внутрішньо-організаційних цінностей (культури); зовнішнього середовища (стейкхолдерів), яке зумовлює ділову стратегію і як наслідок кадрову стратегію; моделі управління персоналом; делегування повноважень лінійним і функціональним керівникам; використання інформаційних технологій.

Що не відображає діаграма, так це виконання роботи, тобто що і як фактично зроблено працівником відповідно його рольовим компетенціям (а не те, що вказано в його посадовій інструкції).

Таким чином, рольові компетенції, як було вже зазначено, формуються під впливом факторів зовнішнього і внутрішнього середовища і є здатностями менеджера з персоналу ефективно діяти відповідно виконуваній ролі.

Сама роль, як розглядалось вище, відображає розширення, скорочення або зміну посадових обов'язків, а також спосіб їх виконання. Тому рольові компетенції є складовою частиною професійних компетенцій. Так, виконуючи роль бізнес-партнера, стратега, менеджер з персоналу повинен продемонструвати топ-менеджерам здатності щодо розробки стратегії розвитку організації, визначення її ключових завдань. Формування цієї рольової

компетенції відбувається одночасно із делегуванням традиційних повноважень менеджера лінійним та функціональним керівникам.

В умовах прискорених змін в економіці, інноваційних технологій визначення факторів формування рольових компетенцій дозволить організаціям розробити компетенції менеджерів з персоналу відповідно виконуваним ролям.

Література

1. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. – М.: НІРРО, 2005. – 384с.
2. Сара Холлифорд, Стив Уиддет. Руководство по компетенциям. Пер. с англ. – М.: НІРРО, 2003 – 224с.
3. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – Т.1. – М.: Педагогика, 1986 – 289 с.
4. Чемяков В.П. Грейдинг: построение системы управления персоналом. – М.:Вершина, 2007.
5. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. – СПб.:Речь, 2002.
6. R. Edward Freeman, Alexander Moutchnik (2013): Stakeholder management and CSR: questions and answers. In: UmweltWirtschaftsForum, Springer Verlag, Vol. 21, Nr. 1.

УДК 331.108.26

Дрогомирецька М.І.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра менеджменту і логістики,
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка

КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ І ЗАГАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах сьогодення суттєво змінюються вимоги до основних характеристик персоналу організацій різних форм та видів діяльності. Зокрема, винятково важливого значення набувають знання, інтелектуальний і творчий потенціал та інші важливі особистісні риси працівників. Такі якості, зазвичай, формуються протягом багатьох років, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов, створити які можна завдяки удосконаленню кадрової

політики, що являє собою сукупність принципів, методів, форм, заходів і процедур, спрямованих на формування, відтворення, вдосконалення та використання персоналу.

При формуванні кадрової політики в організації досить важливого значення набуває не лише дотримання правил, норм і принципів корпоративної культури і врахування цілей і стратегічних планів, але й пошук оптимальних шляхів інтеграції рішень з управління кадровим складом у єдину модель управлінських рішень організації [1, с. 236]. Це означає, що сучасна кадрова політика будь-якого суб'єкта господарювання має бути спрямована на формування такої системи роботи з працівниками, яка б орієнтувалася на отримання певного економічного і соціального ефекту. Основою такої політики має бути зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати відповідно до завдань, які постають перед організацією [2, с. 218].

У ході проведення даного дослідження нами було виявлено, що конкурентоспроможність організацій залежить від конкурентоспроможності їх працівників, тобто від рівня їх відповідності сучасним потребам ринку (рис. 1).

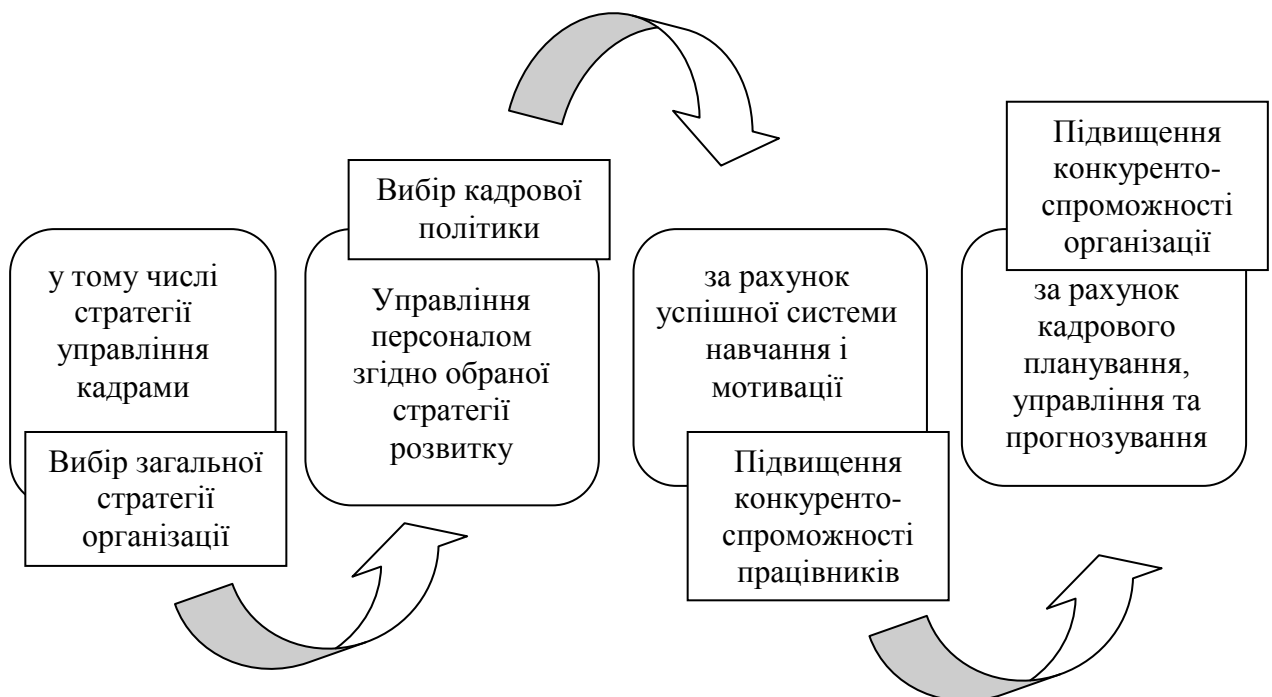


Рис. 1. Залежність конкурентоспроможності організації від вибору кадрової політики [авторське бачення].

Отже, кадрова політика є важливою складовою загальної стратегії розвитку сучасної організації, а її основною метою є не що інше, як своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб організації, вимог чинного законодавства та стану ринку праці. Ефективна кадрова політика має бути, з одного боку, стабільною, оскільки зі стабільністю пов'язані певні плани працівників, а з іншого – динамічною, тобто здатною реагувати на можливі зміни економічної ситуації на ринку.

Література

1. Мізерна Т.В. Кадровий менеджмент у системі управління персоналом на підприємстві / Т.В. Мізерна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 12. – С. 234 – 237.

2. Москаленко В.О. Актуальні проблеми ефективного кадрового менеджменту в умовах економічної нестабільності / В.О. Москаленко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 11. – С. 217 – 220.

УДК 331.101.262

Фіненко О.Ю.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ТРАНСЦЕНДЕНТНИЙ ПІДХІД У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ В УКРАЇНІ

Створення мережевої економіки та прогресивний розвиток глобальної економіки зумовив суспільство перейти на пошук нових методів регулювання процесів управління людськими ресурсами підтримуючи розвиток бренду «соціальна відповідальність», який є новою конкурентною перевагою кожного підприємства на світовому полі інноваційної кластеризації. Ефективна

комерційна діяльність компанії залежить від корпоративної соціальної відповідальності, що ґрунтується на економічній, екологічній та соціальній сталості, результатом чого є виклик впровадження інноваційних управлінських технологій та створення нового інноваційного продукту, орієнтованого на трансцендентність в управлінні людськими ресурсами компанії.

На думку автора, соціальна відповідальність у сфері професійної підготовки кадрів має орієнтуватись на забезпечення добробуту населення країни через розвиток інтелектуального потенціалу та забезпечувати потреби компаній у створенні інноваційних продуктів. Цей процес має бути побудований на соціальному партнерстві держави, власників компаній та «людини праці», шляхом відстоювання інтересів кожної зі сторін. Але перш за все головною стороною, яка має диктувати свої умови у сфері професійного розвитку людини має бути власник компанії, який може піти двома шляхами:

1. Вимагати від органів державної влади розробляти план підготовки кваліфікованих працівників для задоволення потреб роботодавців в повній мірі, стаючи добросовісним платником податків та соціально відповідальним підприємством у всіх напрямках;
2. Приймати активну участь у освітньому процесі, шляхом спонсорства та благодійництва, що також є основними складовими соціальної відповідальності.

Розглядаючи перший шлях, необхідно наголосити на тому, що держава не в змозі самостійно реагувати на зміни, в компетентнісному плані, вимог роботодавців до сучасного персоналу. Консультації між державою та власниками компаній мають відбуватись безперервно. Але є ряд обставин, які заважають організації даного діалогу: непрозорість державної політики, порушення стандартного підходу до регулювання соціально-трудових відносин, політиканство та соціальна незабезпеченість більшої частини населення. Тому, на думку автора, цей шлях поки не є пріоритетним у подальшій розбудові ефективної системи професійної підготовки кадрів.

Корпоративна соціальна відповідальність у сфері компетенцій потенційних працівників має свої особливості на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Тому другим шляхом є прогресивним накопиченням досвіду самих компаній у сфері освіти та розвитку персоналу, який передбачає створення корпоративних університетів, імplementованих в національну систему інноваційного навчання та створення інноваційних технологій менеджмента. Виділимо такі напрямки корпоративної соціальної відповідальності, які забезпечать всебічний розвиток людини в трудовому процесі:

1. Економічний - це напрям діяльності компаній по створенню позитивного іміджу та бренду роботодавця, підсилений лояльністю споживачів та постачальників. Також даний напрям передбачає відповідальне соціальне інвестування у сферу професійного розвитку населення, через особистий контроль корпорації щодо руху грошових коштів у системі професійної освіти.

2. Соціальний - це напрям діяльності компаній по захисту прав людини, створенню сучасного типу соціально – трудових відносин та постійні зв'язки з суспільством.

На перший план в даній системі виходить, на думку автора, корпоративна благодійність у сфері професійної підготовки кадрів, враховуючи її основні складові елементи: мотив, сфера, ресурси, інструменти та ризики. Особисті дані та систематизовані показники корпоративної благодійності подамо у табл.1.

Таблиця 1

Основні елементи корпоративної благодійності

Елемент	Корпоративна оцінка
Мотив	Зменшення бази оподаткування Соціальні дивіденди у формі кваліфікованого персоналу Іміджеві преференції
Сфера	Соціальний захист Наука і технології Освіта Права людини Дозвілля
Ресурси	Фінансування освітніх процесів Передача майна та товарів для професійної підготовки кадрів Професійні навички співробітників та нові економічні технології

Інструменти	Грантові програми для університетів Корпоративне волонтерство в освіті Відкриття благодійного рахунку Корпоративний фонд Професійні послуги для навчальних закладів
Ризики	Соціальна безвідповідальність іншої сторони Конфлікти між співробітниками Короткостроковий період

Визначені кроки дозволять компаніям створити високоосвічене українське суспільство на принципах соціальної відповідальності, що має базуватись на стратегічних програмах благодійності та дохідності соціального інвестування у сферу професійної підготовки кадрів. Але має бути чітка система звітності навчальних закладів про використані ресурси, прикладом якої є венчурна філантропія - створення системи професійних благодійних фондів з управління ресурсами та результативністю.

УДК 005.95 /.96:005.336.1:331.101

Герасименко Г. В.,

аспірант,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Узагальнення наукового доробку дозволяє зробити висновок, що при визначенні ефективності управління людськими ресурсами використовуються концептуальні підходи, що відображують, з одного боку, ефективність діяльності департаменту управління людськими ресурсами як суб'єкта реалізації політики менеджменту персоналу [3], з іншого – ефективність трудової діяльності [3], в індикаторах якої втілено інтегральний вплив політики менеджменту персоналу на підсумки діяльності підприємства. При цьому показники оцінювання ефективності різних процесів управління людськими

ресурсами згруповані за окремими функціями, а інтегральний показник ефективності визначається як середньозважена величина оцінок комплексу показників [3, с. 331].

На думку автора, до концептуально-методичних підходів в оцінюванні ефективності управління людськими ресурсами слід додати концепцію якості трудового життя. Як зазначає провідний вітчизняний вчений у сфері соціально-трудої проблематики А. М. Колот якість трудового життя є інтегральним поняттям, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації. Якість трудового життя розуміється як міра поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя людини, задоволення працівників умовами праці й міжособистісними відносинами в колективі. Вона відбиває наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя [1, с. 75–76].

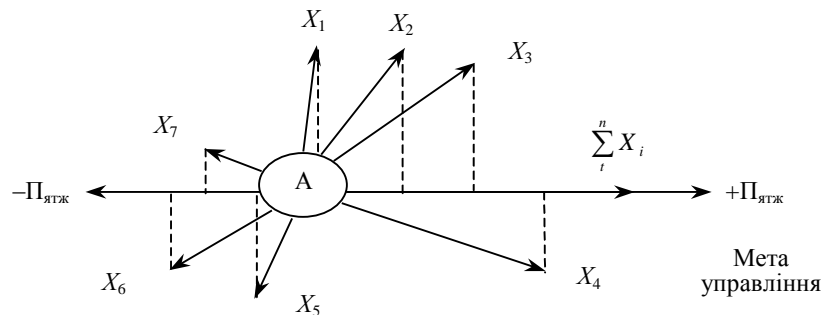
Сутність категорії “якість трудового життя” як ступеня відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам іншими науковцями розкривається через інтереси сторін соціально-трудоих відносин. Задоволення потреб працівника у праці, досягнення економічних цілей підприємств, реалізація визначених державою пріоритетів людського розвитку досягаються через забезпечення якості трудового життя [4].

Наведені трактування корелюють з двовекторним авторським баченням ефективності управління людськими ресурсами як суб’єкта та мети збалансованого розвитку підприємства. Такий формат визначення ефективності управління людськими ресурсами передбачає усунення асиметрії в напрямках економічної та соціальної динаміки. На рівні підприємства це проявляється у врівноваженні відповідальності соціальних партнерів, з одного боку – за досягнення високих економічних результатів та збалансований розвиток підприємства, з іншого – за гармонійний розвиток працівників та досягнення високих стандартів трудового життя.

Звідси слідує, що одним з інноваційних підходів в оцінюванні ефективності управління людськими ресурсами підприємства, на переконання автора, слід вважати концепцію якості трудового життя (quality of work life). Сутність зазначеної концепції полягає у визначенні сукупності показників, що характеризують сприятливі організаційні, соціальні і психологічні аспекти праці та оцінювання їхнього впливу на кінцеві результати діяльності.

Якість трудового життя як інтегральний показник, що всебічно характеризує добробут працівників, можна розглядати як векторне додавання окремих (локальних) факторів якості трудового життя. Так, за позитивного результату додавання векторів показник якості трудового життя ($\Pi_{\text{ятж}}$) спрямований на досягнення поставлених цілей розвитку підприємства (рис. 1). Якщо ж векторне додавання факторів (криза, безробіття, прожитковий мінімум, зарплата) від'ємне, то значення показників якості трудового життя буде нижче за плановий рівень, а соціально-економічний стан підприємства віддалятиметься від поставлених цілей, і підприємство належатиме до групи «кризових».

1. Додатне значення показника якості трудового життя.



2. Від'ємне значення показника якості трудового життя.

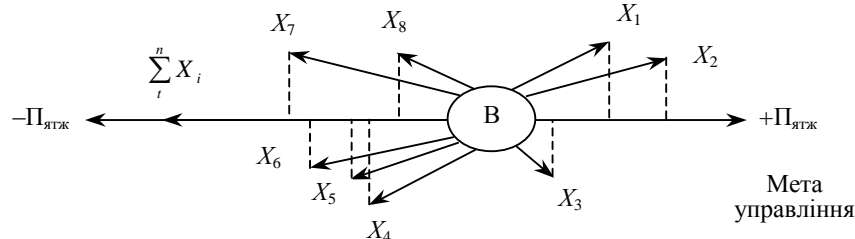


Рис. 1. Варіанти подання якості трудового життя

Концептуально-засадничі положення якості трудового життя, конкретизовані через відповідні критерії та показники на мікрорівні,

слугуватимуть основою для оцінювання ефективності управління людськими ресурсами підприємства та розроблення механізмів її підвищення.

Література

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — 230 с.
2. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. — Н. Новгород, 2008. — 352 с.
3. Одегов Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. — М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2011. — 752 с.
4. Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя: Автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.09.01 / Донецьк. нац. ун-т. — Донецьк, 2006. — 23 с.

Секція 7. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку

УДК 331.5

Петюх В.Н.,
канд. екон. наук., проф.,
Щетинина Л.В.,
канд. екон. наук., доц.,
кафедра управління персоналом і економіки труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА: КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПАРАМЕТРЫ

Понятие «развитие рынка труда» необходимо, по нашему мнению, рассматривать с точки зрения постановки таких вопросов: «откуда?», «куда?» и «как?». Отвечая на поставленные вопросы, следует оперировать следующими понятиями: «текущее состояние рынка труда», «желаемое состояние рынка труда» и «усовершенствование функционирования рынка труда». Такая логика изложения справедлива, поскольку невозможно что-либо усовершенствовать без диагностики его состояния и тем более без понимания конечных целей.

Кроме этого, осуществление развития рынка труда или создание для этого условий невозможно без разработки системных теоретических (концептуальных) положений, лежащих в основе этих процессов, т.е. без осуществления моделирования. При этом, говоря о моделировании процессов, следует сделать несколько оговорок. В большинстве случаев под моделированием подразумевают формализацию определённых процессов, построение жёстких математических моделей. Тогда как качественный анализ процессов и явлений рассматривают как такой, который носит «предмодельный» характер. Однако, по нашему мнению, это односторонний подход, поскольку понятие «модель» характеризует описание (воспроизводство) наиболее существенных характеристик оригинала. Это означает, что моделирование можно использовать не только для количественного анализа, но и для качественного. Так, качественные модели исследования являются предпочтительными при анализе сложных систем и процессов, прежде всего социально-экономических, в которых качественные закономерности более существенны, чем количественные.

Уместно привести предостережения В. Леонтьева по поводу увлечения ряда экономистов методами математического моделирования: «Не будучи с самого начала подчинены строгой дисциплине систематического сбора данных, в отличие от своих коллег, работающих в естественных и исторических науках, экономисты приобрели почти непреодолимую склонность к дедуктивному анализу или дедуктивной аргументации. Многие экономисты пришли из «чистой» или прикладной математики. Каждая страница экономических журналов пестрит экономическими формулами, которые ведут читателя от более или менее правдоподобных, но абсолютно произвольных предположений к точно сформулированным, но не относящимся к делу теоретическим выводам. Ничто так красноречиво не говорит об антипатии большинства современных экономистов-теоретиков к систематическому изучению, как те методологические средства, которые они используют для того, чтобы избежать, или сократить до минимума применение фактической информации...» [5].

Возвращаясь к объекту нашего исследования – рынку труда, следует отметить, что он является сложной социально-экономической системой и поэтому качественные закономерности его развития являются более существенными, чем количественные.

Можно предположить, что концентрация внимания больше на количественных пропорциях стала причиной несостоятельности в чистом виде теорий рынка известных научных экономических школ, таких как: классическая, неоклассическая и кейнсианская. Их теории рынка труда, по нашему мнению, это попытки моделирования эффективного рынка труда, на котором достигается прирост ВВП при полной занятости и низких уровнях инфляции. Однако такие позитивные тенденции без должного внимания качественным закономерностям (неэкономического характера) могут иметь место, как подтверждает практика, только в краткосрочном периоде.

Существенно преодолевает ограниченность классического, неоклассического и кейнсианского подходов к развитию рынка труда институционализм как одно из направлений экономической мысли. Институциональные теории ориентированы преимущественно на формирование цивилизованного рынка труда, т.е. рынка труда с развитой инфраструктурой и нормативно-правовой базой. Подобные выводы закономерны исходя из основных положений этой экономической школы. Базовой категорией институционализма является институт, под которым понимается разнообразные категории и явления, предопределяющие обычаи, привычки, этику, правовые решения, общественную психологию и главное – эволюцию экономики. Таким образом, институционалисты движущей силой экономики наряду с материальными факторами считают также духовные, моральные, правовые и другие факторы, рассматриваемые в историческом контексте, т.е. выдвигают в качестве предмета своего анализа как экономические, так неэкономические проблемы социально-экономического развития [5, 332].

Однако говоря о неэкономических факторах (качественных характеристиках) также следует избегать заикленимости на количественных индикаторах. Так, большое количество нормативно-правовых актов не говорит о высоком уровне правовой защищённости граждан. Это подтверждает опыт Франции с наиболее разветвленной системой нормативно-правовых актов и одним из самых высоких показателей уровня коррупции в Европе.

Таким образом, приведённые комментарии и факты свидетельствуют о значении анализа не только количественных параметров на рынке труда, но и качественного анализа закономерностей. Именно такой подход позволит определить верное направление преобразований на рынке труда и избежать ошибок упрощённого подхода к моделированию социально-экономических процессов.

Литература

1. Квист Д. Социальные реформы в скандинавских странах в 1990-е годы: использование теории нечеткого набора для оценки соответствия идеальным типам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spero.socpol.ru>.
2. Кейнсианство [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
3. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996. - 336 с.
4. Трудовое и социальное законодательство европейских государств конца XIX – XX веков. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.zachnik.com/examples>.
5. Ядгаров Я.С. История экономических учений. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 480 с.

ГІПОТЕЗА ПРО ЙМОВІРНІСТЬ ГІСТЕРЕЗИСУ ТА РОЛЬ ІНСАЙДЕРІВ У СФЕРАХ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ

Будь-які економічні кризи супроводжуються зростанням безробіття. Не складає виключення й нинішній стан сфер зайнятості та соціально-трудова відносин України. Обсяги та рівень зайнятості населення є вкрай низькими. Так, у I півріччі 2015 року, рівень зайнятості становив 56,5%, зокрема у міських поселеннях 57,3%, у сільській місцевості – 54,9%. Зростає кількість працівників, попереджених про заплановане масове вивільнення. Протягом січня-вересня 2015 року роботодавці проінформували державну службу зайнятості про заплановане масове вивільнення 355,3 тис. працівників, що удвічі більше, ніж у відповідному періоді минулого року. Чисельність безробітних становила 1,7 млн. осіб. Рівень безробіття, за методологією МОП, становив 9,2%, а серед осіб працездатного віку - 9,6% економічно активного населення. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається більш як удвічі вищим, ніж в середньому по країні – 21,3% економічно активного населення. Попит на працівників скорочується практично в усіх видах економічної діяльності та по основних розділах класифікації професій. Протягом 9 місяців 2015 року у базі даних державної служби зайнятості налічувалося 689,4 тис. вакансій, що на 60 тисяч менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Найбільш суттєве скорочення кількості вакансій спостерігалось у промисловості, охороні здоров'я та сфері надання соціальної допомоги, інформації та телекомунікації, тимчасовому розміщенні й організації харчування [1].

Серед теорій, які на сучасному етапі створюють достатнє підґрунтя щодо аналізу стану та ймовірних змін на ринку праці є теорії, запропоновані представниками нового кейнсіанства. Ця течія сформувалася в США у 80 -х рр. XX ст. Її головними представниками вважаються американські економісти Дж. Стігліц, Б. Грінвальд, Дж. Акерлоф та інші.

«Нові кейнсіанці» були серед перших економістів, які поставили під сумнів гіпотезу природного рівня безробіття, згідно з якою сукупний попит впливає тільки на поточні значення випуску і зайнятості, а в довгостроковому періоді економіка повертається до рівня випуску і зайнятості, описуваних у класичній моделі. Вони зробили припущення про те, що макроекономічні коливання можуть впливати на величини випуску і зайнятості і в довгостроковому періоді. Доведенням такого припущення стають нафтові кризи в середині 70 -х і початку 80 -х рр. XX ст., які завдали великої шкоди виробничому потенціалу промислово розвинутих країн, і викликали значне зростання безробіття як в США, так і в країнах Західної Європи.

У післякризовий період в багатьох країнах не тільки не відбулося повернення зайнятості до своїх довгострокових значень, а спостерігалось подальше постійне зростання рівня безробіття. Іншими словами, тимчасові зміни в рівні сукупного випуску призвели до змін постійного характеру у рівні безробіття. Подібна нездатність деяких макроекономічних змінних повертатися після шоку до своїх первісних («природних») значень, навіть після того, як усунута причина змін цих змінних, носить назву гістерезису.

Пояснення ефекту гістерезису слід шукати в теорії «інсайдерів-аутсайдерів», авторами якої є А. Ліндбек і Д. Сноуер [2]. Основна ідея цієї теорії полягає в тому, що одна частина працівників, так звані інсайдери (insiders - працівники, зайняті повний робочий день, мають постійну роботу, відповідний досвід і професійну підготовку, тобто ядро сучасного ринку праці, можуть активно впливати в ході переговорів між підприємцями і працівниками на величину встановлюваної заробітної плати). Інша частина робочої сили, так звані аутсайдери, що не має подібної ринкової влади (outsiders - працівники, що

втрапили роботу, тимчасово або частково зайняті, що не мають достатнього рівня професійної підготовки).

З точки зору «нових кейнсіанців», саме інсайдери, представлені, головним чином, членами профспілок, відповідальні за постійне перевищення заробітної плати над своїм рівноважним значенням. Інсайдери мають можливість «нав'язувати» фіксований рівень заробітної плати всупереч інтересам аутсайдерів, готовим працювати за більш низьку заробітну плату. Керівництво профспілок, що проводить з підприємцями переговори про заробітну плату, обирається інсайдерами, тобто тими, хто має роботу. А в умовах України додатковими чинниками, що обмежують рівень зайнятості, є бідність населення і відповідні рішення політикуму щодо підвищення заробітної плати, а також військовий конфлікт на її території та рух внутрішньо переміщених осіб, що зумовлює згуртованість та опір інсайдерів.

Способами уникнення ймовірного гістерезису в сферах зайнятості та соціально-трудових відносин України нами вбачається:

- у структурній перебудові економіки з подальшим створенням нових робочих місць;
- в запровадженні безвізового режиму з країнами ЄС з подальшим прискоренням процесу євроінтеграції;
- співпраці профспілок з представниками «аутсайдерського прошарку».

Література

1. Статистичні дані Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350794>– Назва з екрану.
2. Lindbeck A. and Snower D. Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma. 1984, Seminar Paper, 282, Institute for International Economic Studies / European Economic Review 31 (1987), p. 407-416.

Злотников А.Г.,

канд. экон. наук,
проф. каф. сферы услуг и статистики
Белорусского торгово-экономического
университета потребительской кооперации

Злотников А.А.,

канд. социол. наук,
доц. каф. политологии и социологии
Гомельского государственного
Университета им. Фр. Скорины

ВРЕМЕННЫЕ МИГРАНТЫ С УКРАИНЫ В БЕЛАРУСИ

(Выполнено при поддержке гранта РГНФ-БРФФИ № Г153-047)

В последние годы наибольшая численность иммигрантов в Беларусь составляют украинцы, причем их удельный вес в последнее время вырос. Если за 2010-2013 гг. из стран СНГ удельный вес мигрантов с Украины составил 16,9%, то в 2014 г. он увеличился до 31,8% [1, с. 422]. А за первый квартал 2015 г. из 6857 трудовых мигрантов в Беларуси из стран СНГ на Украину пришлось 3821 чел., что составило 55,7%. Это почти в 3 раза больше, чем из России, Узбекистана, Литвы, Казахстана, Грузии, Азербайджана и Молдовы вместе взятых [2]. Хотя следует отметить, что эти данные неполны, так как значительная часть мигрантов из Украины не всегда изъявляют желания каким-то образом официально зафиксировать свое пребывание в Беларуси. Они часто находят приют у своих близких или дальних родственников. Такая ситуация связана с критической ситуацией на Украине, главным образом в Луганской и Донецкой областях, хотя есть мигранты и из других регионов Украины.

Вообще даже статус этих украинских мигрантов вызвал затруднения – он обсуждался на самом высоком уровне. Как их называть: беженцами? незаконными мигрантами? Это проблема не только терминологии, но и социальная и политическая проблема. Дело в том, что эта масса украинских граждан в Беларуси не попадает под международные характеристики беженцев. Как обозначить этих мигрантов – это сложность. Многие из них приезжают в

Беларусь, но при этом не являются беженцами. Не являются беженцами, потому что за этим статусом они никуда не обращались.

Это также связано и с тем, что украинским временным мигрантам не характерно и то, что отличает их от классических беженцев. Это их культурные составляющие: язык, обычаи, традиции, ритуалы, нормы и ценности, которые одинаковы или очень близки с социокультурными ценностями, характерными и для белорусского населения.. И это облегчает возможность их адаптации в Беларуси, тем более, что многие из останавливаются у родственников. Но, тем не менее, они сталкиваются со всеми теми проблемами, которые испытывают и классические беженцы.

Это вынужденное переселение по своим социальным, экономическим и психологическим последствиям для большинства взрослых людей стало настоящей жизненной катастрофой. Его особенность, скажем, в отличие от времени периода конца 1980-х – начала 1990-х годов в том, что это переселение совершается в ограниченном временном промежутке. А это исключает возможность хоть в какой-то мере подготовиться к перемене места жительства, что накладывает особый отпечаток ситуацию с украинскими вынужденными переселенцами.

В отношении украинских граждан, в августе 2014 г. на совещании у тогдашнего премьер-министра Республики Беларусь М. Мясниковича было заявлено, что термин «беженец» к ним не применим. Официально их называют «временно прибывшие граждане Украины в Беларуси» [3], но в обыденном понимании на всех уровнях, даже в прессе и местных уровнях власти, они называются беженцами. Прежде всего – потому, что и они сталкиваются с теми многочисленными проблемами, которые волнуют и классических мигрантов беженцев. Из официальных более 33 тысяч (а личные наблюдения выявляют, что их гораздо больше) они, в основном, сосредоточены в 4-х областях Беларуси: в Гомельской, Могилевской, Минской и Витебской областях. В Гомеле, Витебске и Бресте, а также в национальном аэропорту Минска для

временно прибывших граждан Украины в 2014 г. были созданы Центры пребывания. Но больше всего эти мигранты осели в Гомельской области.

Не имея в первые месяцы интенсивной миграции документов на право жительства и разрешения на работу у них начали возникать многочисленные проблемы (даже при наличии вакансий) – многие из них не могли трудоустроиться. Особенно большие были проблемы у украинских граждан в Беларуси с трудоустройством у лиц, имеющих высшее образование. Но Указом Президента Республики Беларусь от 30 августа 2014 г. «О пребывании граждан Украины в Республике Беларусь» [4] многие проблемы в юридическом плане были решены. Этим Указом урегулирован правовой статус данных граждан Украины, находящихся в Беларуси, в социальной и трудовой сферах, тем самым облегчая их пребывание и трудоустройство в Беларуси.

В частности, этим Указом была упрощена процедура назначения государственных пособий гражданам Украины, обеспечения временно пребывающим в Беларуси гражданам Украины право на получение дошкольного, общего среднего и специального образования наравне с несовершеннолетними белорусами. Указ освободил граждан Украины от необходимости предоставлять в учреждения образования Беларуси в целях зачисления их несовершеннолетних детей документов, которые не могут быть предоставлены по объективных причинам. Этот Указ также освобождает от уплаты государственной пошлины за выдачу разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь. При этом срок принятия решения о выдаче (отказе в выдаче) специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Беларуси гражданам Украины не может превышать пяти рабочих дней.

Существенны проблемы у переселенцев, достигших пенсионного возраста. Если между Россией и Беларусью действует механизм пенсионных выплат, то Украина подобного соглашения в свое время не подписала. Поэтому, даже несколько десятилетий трудового стажа, заработанного донецким шахтером, глубоко под землей, в Беларуси равны нулю. Почти все

переселенцы, приехавшие в Беларусь, которые не имеют каких-либо родственников, полагаются на помощь государства. И свое пребывание в Беларуси многие считают трамплином для переезда в другие страны. Все эти проблемы, конечно, были известны и на самом высоком государственном уровне Беларуси. Но материальные ресурсы Беларуси недостаточно для их полного решения, да и к этой ситуации в стране не были готовы.

Об этих проблемах на пресс-конференции с представителями региональных российских СМИ в 2014 г. говорил Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко: «Это очень чувствительный и важный вопрос. Во-первых, приезжают разные. В основном это, конечно, нормальные люди, пострадавшие. Другие – и это очень видно в России, и мы это почувствовали – приезжают и считают, что вот мы приехали, и вы нас тут укройте, запеленайте и носите на руках, потому что мы пострадали. Мы всегда говорим: мы понимаем, вам тяжело. Но давайте договоримся: мы вам предоставляем все условия для того, чтобы вам зарабатывать на себя и на своих детей, и условия эти будут не хуже, чем в Украине. Но есть и те, которые говорят: вот мы приехали, в Минске нам бы квартиру, мы будем там сидеть, а вы нам выплачивайте какие-то пособия. Ну, если люди инвалиды, если не могущие работать, конечно, мы отстоим – к инвалидам относимся очень трепетно. Но таких почти нет: те, кто может работать, должны работать. В Беларуси стараются не создавать бюрократических препон для беженцев при пересечении границ, получении документов – вида на жительство, права на постоянное жительство. По-моему, даже освободили от оплаты за подобные вещи. Приезжайте, выдают документ, бери – устраивайся на работу, будем помогать устроиться, угол найти и так далее. Мы их поставили в одинаковые условия с белорусами. Ну что еще надо? Я считаю, что это нормально».

Президент также говорил, что «конечно, не каждый из переселенцев устраивается на работу в Беларуси по специальности – это тоже проблема, которая волнует многих. Но считают, что это лучше – чем ничего. Так же удастся найти работу по специальности, по словам переселенцев, если есть

стаж работы на родине, то они получают в Беларуси вдвое больше. Это согласится не плохо ... Некоторые проблемы реально решить одним росчерком пера – капитальных затрат это не потребует», скажем, бесплатный проезд в общественном транспорте [5].

Значительная часть украинских мигрантов изъявляет желание приобрести вид на жительство в Беларуси. Этому способствует и белорусская политика, стимулирующая привлечение в Беларусь специалистов. Но, во-первых, материальные и финансовые ресурсы такого стимулирования в Беларуси незначительны. А во-вторых, она фактически направлено на привлечение малоквалифицированных работников. Уже в первом квартале этого года фонд стимулирования миграции в Республику Беларусь (это было примерно около 7 млн белорусских рублей на одного мигранта, что тогда соответствовало примерно 450 дол.) оказался исчерпанным. В основном, украинским мигрантом предоставлялись рабочие место в аграрном секторе экономики, где зарплата, да квалификация не отвечала ожиданиям таких мигрантов. И многие из них, получив подъемные, уехали из хозяйств. Механизм возврата подъемных не выработан. Интересны и такие обстоятельства, что прибыв в хозяйство эти переселенцы, первым делом интересовались: когда и как можно продать выделенное ими жилье. Т.е. это означает, что украинские переселенцы считают свое пребывание здесь временным и вряд ли стоит на них рассчитывать, как на демографический потенциал. И при урегулировании критической социально-политической ситуации в Украине они в Беларуси не задержатся. А это значит, что надеяться на демографический прирост за счет таких мигрантов с Украины, надеяться не приходится.

Литература

1. Демографический ежегодник Республики Беларусь. Статистический сборник. 2015. – Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. – 449 с.
2. <http://finance.tut.by/print455435.html> [Дата доступа 10.07.2015].
3. <http://news.tut.by/society/412274.html> [Дата доступа 09.09.2014].
4. <http://news.tut.by/society /413471.html> [Дата доступа 31.08.2014].
5. <http://news.tut.by/society/420021.html> [Дата доступа 15.10.2014].

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Незалежність України та започаткування процесу створення самодостатньої держави, відновлення демократизації на сучасному етапі інноваційного розвитку економіки створили потенційно позитивні передумови для розвитку функціонування ринку праці. Хоч ринок праці виступає досить саморегульованою ринковою системою, але, як показує історичний досвід, він також потребує певного втручання держави. Тому ефективне відтворення національного ринку праці можливе лише за умов оптимального поєднання ринкового та державного механізмів його регулювання.

Механізм ринкової економіки функціонує на основі дії ринкових законів, таких як закон вартості, закон пропозиції робочої сили, закон попиту на робочу силу, закон конкуренції, закон суспільного поділу праці, закон циклічного розвитку економіки тощо. Державне регулювання ринку праці здійснюється за допомогою державної політики, яка включає правові, адміністративні, організаційні, економічні та соціальні важелі і методи. Всі важелі державного регулювання національного ринку праці впливають на політику зайнятості через грошово-кредитну, бюджетно-податкову, інвестиційно-інноваційну, протекціоністську політику тощо.

Для вдосконалення функціонування ринку праці України необхідно визначити єдині концептуальні підходи до оцінки функціонування ринку праці, розробити напрями його комплексного вивчення і системи статистичних показників, згідно з якими будуть визначені конкретні заходи щодо вдосконалення політики зайнятості в країні.

Для сучасного стану розвитку ринку праці характерні такі процеси: старіння робочої сили; зростання мобільності робочої сили; необхідність

постійного розвитку робочої сили; виникнення та розвиток нестандартних форм зайнятості; гуманізація сфери праці та модифікація концепції соціального захисту; збільшення кількості, складності та мінливості інформації, що задіяна під час будь-якої операції на ринку праці.

Нині Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі. Згідно з результатами другого загальнонаціонального обстеження з питань трудової міграції, кількість громадян у віці 15-70 років, які з 2012 р. до середини 2014 р. працювали або шукали роботу за кордоном, складала 1,2 млн. осіб, або 3,4 % населення відповідного віку [3]. На фоні старіння населення, трудова міграція в Україні стає однією із загроз для розвитку економіки, продукує зміни у демографічній, соціальній та психологічній сферах.

Окрім вище сказаних чинників, на розвиток ринку праці значно впливають технологічні зміни. Саме прискорений розвиток інноваційних технологій перетворює знання на одну із рушійних сил зростання конкурентоспроможності економіки. За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації й передачі знань, а їх обсяг неодноразово зріс. Період «напіврозпаду» компетенції внаслідок появи нової інформації за багатьма професіями настає менше ніж через 5 років, тобто раніше, ніж закінчується навчання [2]. Це віддзеркалюється й на ринку праці: окрім життєвої необхідності втілення концепції навчання впродовж всього життя, зростають вимоги до рівня кваліфікації робочої сили. Так, за дослідженнями в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) протягом 2004-2014 рр. значно зросла частка зайнятих за професіями, які потребують високого рівня кваліфікації, натомість, частки зайнятих за професіями, які потребують середнього та низького рівнів кваліфікації, скоротилися (рис. 1).

В Україні протягом 2012-2014 рр. структура зайнятості була відносно стабільною. Незважаючи на незначне позитивне зростання частки професіоналів, для українського ринку праці характерним є збереження високого проценту зайнятих на найпростіших роботах - близько 23 % (рис. 1). Порівняно із структурами зайнятості Європейського Союзу (для яких характерні більші

частки зайнятих за професіями груп «Професіонали» та «Фахівці», та більш ніж у двічі менша частка зайнятих на найпростіших роботах), ринок праці України не зорієнтований на висококваліфіковані робочі місця [1, 3].

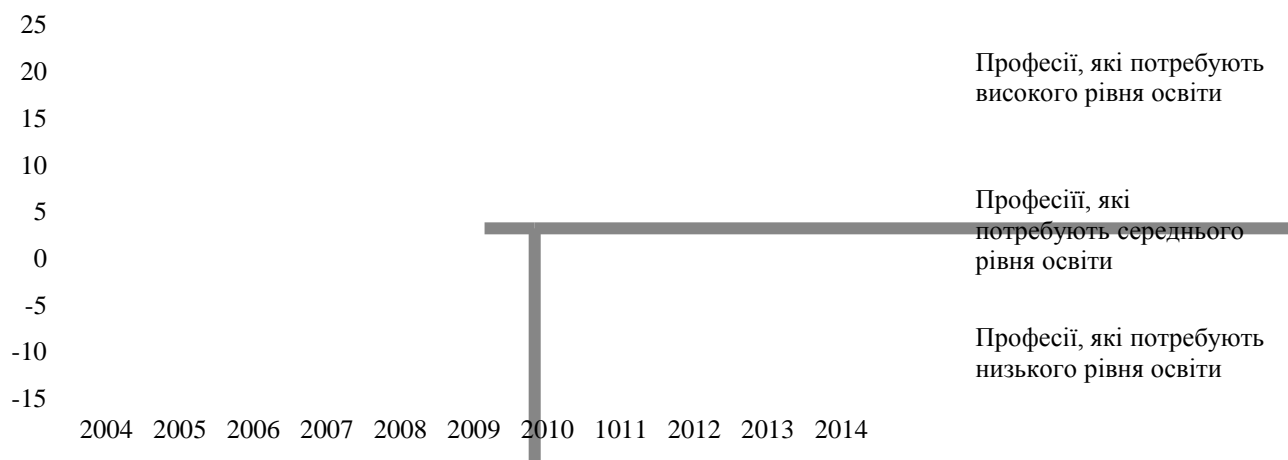


Рис. 1. Зміна структури зайнятості в країнах ОЕСР у 2004-2014 рр., у відсотках зміни частки зайнятих порівняно із 2004 р.

З метою удосконалення напрямків функціонування ринку праці України, необхідним є запровадження змін за наступними напрямками: законодавче регулювання, інформаційне забезпечення, зростання мобільності робочої сили, модифікація концепції соціального захисту. Комплексне впровадження цих змін дозволить вирішити виявлені в процесі дослідження проблеми функціонування інфраструктури українського ринку праці у відповідності із сучасними тенденціями соціально-економічного розвитку.

Література

1. Занятость, рост и социальная справедливость. ВВР : [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http : //www.ilo.org/public/libdoc/ ilo/2013/480553.pdf/](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/480553.pdf/). - С. 69-72.
2. Райцин В. Я. Из чего складывается и как определяется уровень жизни / В. Я. Райцин ВВР : [Електрон. ресурс]. - Режим доступа : [http : //www.elitarium.ru/2012/01/09/](http://www.elitarium.ru/2012/01/09/).
3. Украина: индекс человеческого развития ООН (ВВР : [Електрон. ресурс]. - Режим доступа : [http : //news.liga.net/2014/07/24/](http://news.liga.net/2014/07/24/).
4. Ушенко Н. В. Напрямки реалізації державного регулювання зайнятості населення України / Н. В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. - № 11. - С. 72-75.

Сыроед Т.Н.,
канд. экон. наук, профессор,
Шатовицкая Ю.С.,
ассистент,

УО «Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации»

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В условиях динамично развивающегося рынка труда актуализуются вопросы совершенствования традиционных форм трудовых отношений и применения современных кадровых технологий, одной из которых может служить аутстаффинг. Сегодня в большинстве развитых стран аутстаффинг рассматривается как необходимый элемент рынка труда, способствующий повышению рентабельности и конкурентоспособности организации, а также поддержанию и росту занятости населения. В условиях экономического кризиса данный способ привлечения трудовых ресурсов является также механизмом снижения затрат организации, позволяя ей существенно экономить на налогах, связанных с оплатой труда, расходах по содержанию кадровых служб, выплатах отпускных и пособий по временной нетрудоспособности. Как показывает мировой опыт, крупные компании, использующие аутстаффинг, сокращают свои расходы по управлению персоналом на 25–30 %.

В работах ряда российских ученых рассматриваются понятийный аппарат аутстаффинга, преимущества и возможные риски от его внедрения, определяются сферы его применения в управлении организацией. Так, Б.А. Аникин и И.Л. Рудая характеризуют аутстаффинг как «использование «внешнего» или «заемного» персонала (персонала внешней организации) для решения проблемы кадрового обеспечения и интеграции интеллектуального потенциала» [1, с. 288]. Согласно Е.Ю. Сафаровой, «аутстаффинг персонала — это услуга по выведению персонала компании за штат с последующим

привлечением его на основании гражданско-правового договора (договора аутстаффинга)» [2, с. 7].

Ряд специалистов, в том числе В. Суздальцева, Е. Трофимова, Л. П. Фомичева, выделяют три вида аутстаффинга: подбор временного персонала, лизинг персонала и выведение персонала за штат. Данный подход приведен на рисунке [3, с.57 ; 4, с.78 ; 5, с.25].

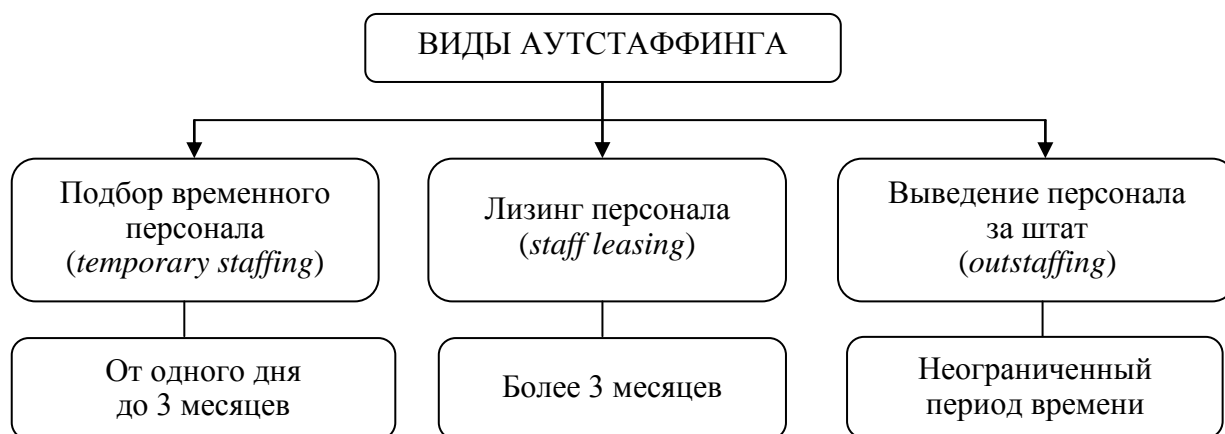


Рис.1. Виды аутстаффинга в зависимости от срока аренды персонала

Следовательно, в научной литературе отсутствует единый подход к определению термина «аутстаффинг», что предопределяет значительные трудности в практическом применении этой кадровой технологии и актуальность дальнейшего изучения данной проблемы.

На наш взгляд, под *аутстаффингом* следует понимать метод управления занятостью трудовых ресурсов с применением трехсторонней модели трудовых отношений, предполагающей вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера для дальнейшего предоставления его услуг организации-заказчику за соответствующее вознаграждение с определением его рабочего места по месту предоставления работы.

Для решения проблем в правовой и экономической сферах необходимо предусмотреть разработку ряда нормативных правовых актов, регулирующих

деятельность в области аутстаффиговых отношений с позиций совершенствования государственного регулирования.

Следует отметить, что социальная функция аутстаффинга заключается в усилении защищенности наемного работника, в частности в замене его увольнения на предоставление рабочего места в другой организации.

Экономическая функция реализуется с позиций перспектив использования высококвалифицированных, подготовленных ранее работников как основного персонала.

Таким образом, в условиях глобализации экономических процессов мировая практика показала, что прежние формы трудовых отношений теряют свою значимость, не обладая при этом достаточной гибкостью, не отвечая требованиям современной экономики. Применение аутстаффинга в управлении трудовыми ресурсами позволит обеспечить снижение расходов на их содержание, оптимизацию выходных трудовых потоков в данной области и, как следствие, рост производительности труда и увеличение объемов выпуска продукции.

Литература

1. Аникин, Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. — 2-е изд., испр. — М. : Инфра-М, 2011. — 318 с.
2. Сафарова, Е.Ю. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии в бизнесе: простыми словами о сложных материях / Е.Ю. Сафарова. — М. : Эксмо, 2010. — 203 с.
3. Суздальцев, В. «Заемный» труд / В. Суздальцев // Кадровик. Упр. персоналом. — 2012. — № 17. — С. 57–60.
4. Трофимова, Е. Аутстаффинг: «за» и «против» / Е. Трофимова // Фин. директор. — 2009. — № 2. — С. 76–79.
5. Фомичева, Л.П. Аренда персонала: налоговые последствия / Л.П. Фомичева // Бух. учет. — 2009. — № 22. — С. 24–31.

Штундер І.О.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра економічної теорії та конкурентної політики,
Київський національний торговельно-економічний університет

УРІЗНОМАНІТНЕННЯ ФОРМ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Тривалий час в Україні домінував тип зайнятості, що відповідав технологічному способу виробництва, який ґрунтувався на ручній та механізованій праці. Мова йде про переважання трудової діяльності в промисловості і сільському господарстві, з широким застосуванням простої фізичної праці. Розвинуті країни світу пройшли цей етап ще у минулому столітті. Сьогодні мова може йти про інформативний тип зайнятості, тобто переважання у складі працюючих осіб, пов'язаних зі збиранням, обробкою та наданням інформації у сфері виробництва, обігу, надання послуг.

Поширеними формами зайнятості населення в сучасних умовах є: зайнятість на об'єктах, де працівник має свою частку акцій, є співвласником підприємства; зайнятість на орендованих засобах виробництва; зайнятість на спільному підприємстві; надомна праця, оплачувані громадські, сезонні, тимчасові роботи.

В умовах інноваційного розвитку спостерігається урізноманітнення форм ефективної зайнятості, а саме: маятникова зайнятість, періодична зайнятість, гнучка зайнятість, вторинна зайнятість, лізинг персоналу, аутстаффінг персоналу, аутсорсинг персоналу, дистанційна зайнятість, позаштатна дистанційна зайнятість, мобільна дистанційна зайнятість, робота в спеціально обладнаному офісі.

Так, лізинг персоналу передбачає “оренду” персоналу на довгостроковій основі. Компанія, що здійснює найм оплачує тільки послуги агентства-

лізингодавця, не пов'язуючи себе зі співробітником юридичними відносинами. При цьому фахівець юридично перебуває в штаті компанії-лізингодавця.

Temporary staffing як сучасна форма ефективної зайнятості передбачає набір персоналу на короткостроковий період (до трьох місяців). Найчастіше є потреба в таких послугах при проведенні маркетингових досліджень або виконанні дрібних проектів. Підбір фахівця робить рекрутингове агентство і воно ж несе відповідальність за співробітника.

Аутсорсинг персоналу (виробничий аутсорсинг, ІТ-аутсорсинг, аутсорсинг бізнес-процесів, аутсорсинг управління знаннями) являє собою купівлю послуги певного фахівця, яка потрібна компанії на конкретний період часу. Перелік питань, який можна вирішити таким чином є досить великим. Як правило, це стосується вирішення завдань, не пов'язаних з профільною діяльністю компанії-замовника. Аутсорсинг дає можливість компанії-замовникові скоротити витрати і значно знизити трудомісткість і витрати на експлуатацію інформаційних систем, сконцентруватися на основних бізнес-процесах компанії, не відволікаючись на допоміжні [1].

Аутстаффінг персоналу передбачає, що аутсорсингова компанія приймає у свій штат вже працюючого в клієнтській компанії фахівця. При цьому відповідальність несуть обидві сторони, а формальну роботу (оформлення трудової книжки, відрахування податків) бере на себе агентство-лізингодавець [2].

Сучасною формою ефективної зайнятості населення є також і дистанційна зайнятість, яка передбачає розосередження працівників по декількох місцях: частково на дому, частково в місцях, які є власністю роботодавця. Зазвичай таку роботу виконує кваліфікований працівник, що користується повною довірою роботодавця, а також професійний виконавський персонал. Здебільшого такі роботи регулюються колективним договором.

Різновидом дистанційної є надомна зайнятість. Виконується вона здебільшого вдома і в основному включає в себе низькокваліфіковані,

монотонні види робіт. Оплата праці здійснюється за кінцевим результатом та виконується переважно жінками.

Робота в спеціально обладнаному офісі як сучасна форма ефективної зайнятості передбачає роботу на відстані та здійснюється на площах роботодавця і субпідрядника. Робочі приміщення забезпечуються найсучаснішими телекомунікаціями.



Рис. 1. Сучасні форми ефективної зайнятості населення в умовах інноваційного розвитку

Література

1. Бравар Ж-Л, Морган Р. Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 154 с.
2. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2009. – 320 с.

ПЕРСПЕКТИВИ ДІЯЛЬНОСТІ ОБЛАСНИХ МОЛОДІЖНИХ ЦЕНТРІВ ПРАЦІ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В ПРОМИСЛОВOSTІ ЗА РОБІТНИЧИМИ ПРОФЕСІЯМИ

Проблеми молодіжного безробіття поглиблюються відповідно до проблем забезпечення вільних робочих місць кадрами. Молодь на ринку праці в основному не характеризується високим рівнем професійних компетенцій, що робить її робочу силу менш привабливою для регіональних роботодавців. Разом з тим, з уваги молодих кадрів практично випадають вакансії у промисловості, які не користуються популярністю у суспільстві. Тому у відносинах між пропозицією робочої сили молоді на ринку праці та реальним попитом промислових підприємств на кадри робітничих професій існує розрив, який може бути ліквідований або мінімізований зусиллями посередницьких структур.

З метою вирішення проблем молодіжного безробіття та заохочення молоді до працевлаштування у промисловості регіону, на наш погляд, доречним є популяризація і розширення послуг обласних молодіжних центрів праці (далі – ОМЦП), що знаходяться в підпорядкуванні управлінь у справах сім'ї, молоді та спорту облдержадміністрацій.

До основних функцій цих центрів праці, в першу чергу, мають бути віднесені ті, що направлені на заохочення молоді до працевлаштування на робочі місця в промисловості, зокрема [1, с. 325–326]:

– дослідження кон'юнктури регіонального ринку праці та стану ринку освітніх послуг для поширення професійної інформації серед випускників загальноосвітніх шкіл, учнів та слухачів професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ), демобілізованих осіб тощо;

- популяризація промисловості як сфери трудової діяльності та робітничих професій як найбільш затребуваних на регіональному ринку праці;
- сприяння працевлаштуванню, професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації молоді, що отримали робітничі професії;
- застосування новітніх методик тестування професійної схильності молоді з використанням комп'ютерної техніки; розробка рекомендацій щодо правильного обрання майбутньої професії; надання послуг штатним психологом;
- сприяння у проведенні зустрічей керівників промислових підприємств з учнями старших класів загальноосвітніх шкіл та випускниками ПТНЗ для заохочення молоді до працевлаштування за робітничими професіями;
- здійснення контролю за проведенням нарад керівника обласної служби зайнятості (далі – СЗ) з керівниками та персоналом базових СЗ щодо подолання розбалансованості регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг і запровадження нових форм і методів роботи з безробітною молоддю;
- сприяння участі молоді в оплачуваних громадських роботах з урахуванням професійного спрямування та уподобань;
- ОМЦП має виступати у ролі захисника права молоді на працю під час необґрунтованої відмови роботодавців у працевлаштуванні і реалізовувати цю функцію шляхом підготовки разом з незайнятими особами письмових звернень до представників обласної та місцевих СЗ для роз'яснення ситуації і вжиття відповідних санкцій до відповідних підприємств;
- укладання договорів про співпрацю між ОМЦП, закладами професійно-технічної освіти та промисловими підприємствами. Це сприятиме орієнтуванню діяльності ПТНЗ на потреби регіонального ринку праці, стане підґрунтям для прийняття актуальних навчальних планів і програм, забезпечення учнів базами практики і місцями для стажування. Відтак, роботодавці матимуть більше підстав для зарахування молодих випускників з досвідом роботи, отриманим ще під час професійного навчання, на вакантні робочі місця.

Для виконання першочергових функцій, покладених на нього, ОМЦП

повинен бути виведений з підпорядкування управління у справах сім'ї, молоді та спорту облдержадміністрації і уведений в організаційну структуру СЗ в області. Необхідність такого заходу об'єктивно пов'язана із високим рівнем молодіжного безробіття на регіональному ринку праці, вирішенням питань якого наразі займаються лише фахівці СЗ в області. Розширення його організаційної структури за рахунок приєднання ОМЦП дозволить об'єднати зусилля працівників, зайнятих у сфері працевлаштування молоді, у єдиний напрям роботи із чітким розподілом обов'язків і відповідальності персоналу.

Крім того, адресність допомоги молоді, покращення стану фінансування діяльності ОМЦП, врахування територіального аспекту надання послуг з працевлаштування можливе у разі використання організацією комунальної форми власності. За комунальної форми власності ОМЦП буде орієнтуватися на задоволення потреб конкретного контингенту населення (молоді) за місцем проживання, враховуючи специфіку великих міст, сіл, селищ і об'єднань сіл, що значно підвищить мобільність фахівців, а відтак і ефективність роботи центру, оскільки витрати коштів, розпорядження об'єктами чи майном комунальної організації завжди супроводжуються прийняттям колективних виважених рішень.

Отже, вирішення проблем молодіжного безробіття необхідно розглядати в контексті розвитку ОМЦП, основні функції якого мають бути зміщені з виконання профінформаційної та консультаційної роботи до вживання заходів, спрямованих на активне працевлаштування молоді, подолання стереотипних уявлень про перспективні професії та непрестижність робітничих професій.

Література

1. Ткачук В.О. Посилення результативності співпраці промислових підприємств з посередницькими структурами у забезпеченні кадрами робітничих професій / В.О. Ткачук // Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: монографія / за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П. – Житомир: ЖДТУ, 2015. – С. 313–327.

Нартюк О. В.,
аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
Інститут підготовки кадрів ДСЗУ,
заст. директора
Дубенського міськрайонного центру зайнятості
Рівненської області

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ В УКРАЇНІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Структурні деформації вікового складу робочої сили в Україні та трансформація у сторону постаріння зумовлюють невідворотність соціально-економічних та демографічних проблем і протиріч на ринку праці. У результаті їх негативного впливу формується сприятливе підґрунтя для прояву і поширення дискримінаційних утисків за віковою ознакою у вітчизняній сфері зайнятості. Наразі цей негативний феномен стимулює суттєві втрати якісної робочої сили здебільше серед вікових груп населення середнього віку^{*}, а отже – зростання чисельності економічно неактивних осіб, які втрачають мотивацію до праці, можливість забезпечувати оптимальний життєвий рівень і ризикують бути виключеними із життя соціуму.

Слід зауважити, що тенденція до прояву вікових обмежень на світовому та національному ринках праці певною мірою пов'язана із суспільними стереотипами і моделями поведінки, на формування яких мають вплив роботодавці. Зарубіжний досвід їх активного залучення до розроблення ініціатив у сфері зайнятості [1] свідчить про зменшення прояву обмежень відносно реалізації трудових прав соціально вразливими групами населення та їх активне соціальне включення. Протилежним результатом недостатності такої ініціативи у вирішенні проблем вікових обмежень є формування і подальше

^{*}**Примітка.** У межах дослідження за відсутності одностайного наукового підходу до визначення вікових категорій автор розуміє під середнім віком вік 45-60 років.

поширення негативних моделей та стратегій поведінки серед роботодавців як державного, так і приватного секторів економіки, які зумовлюють певний «консерватизм» відносно забезпечення зайнятості населення середнього віку.

Загострення соціально-економічних та політичних суперечностей і протиріч в Україні детермінують на найближчу перспективу збільшення конкуренції на регіональних ринках праці України із трудонадлишковою кон'юнктурою за умови зменшення попиту роботодавців і збільшення чисельності економічно активного населення віком понад 45 років внаслідок внутрішнього переміщення із зони проведення АТО у Донецькій та Луганській областях. Ці та інші причини зумовили потребу в дослідженні актуальних проблем зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років крізь призму специфіки його трудових взаємовідносин із роботодавцями у регіональному аспекті. З цією метою упродовж лютого 2015 року у Рівненській області автором спільно із фахівцями базових центрів зайнятості було проведене експертне опитування 940 зареєстрованих безробітних і 394 роботодавців державного і приватного секторів економіки.

За результатами анкетування встановлено, що кожен третій респондент із числа зареєстрованих безробітних середнього віку стикався із проявами вікових обмежень під час реалізації трудових прав. Водночас, більшість респондентів-роботодавців регіону (у середньому 88 %) в цілому задоволені трудовою діяльністю працівників цієї вікової групи. Утім, вік стає ключовим критерієм для роботодавців з-поміж усіх інших соціально-демографічних ознак при прийомі на роботу, у ході трудової діяльності та при звільненні осіб віком понад 45 років. Більша половина роботодавців (66 %) зауважувала на наявність проблем з працівниками середнього віку під час трудових відносин. Як наслідок, це спонукає їх до прийому осіб молодше 45 років. Для порівняння: майже 90 % опитаних роботодавців висловили бажання приймати на роботу населення віком до 45 років і тільки 10 % роботодавців згодні прийняти працівника середнього віку. Ця тенденція має продовження і в тому, яку оптимальну з погляду роботодавця вікову структуру повинен мати його

трудоий колектив. Майже кожен другий роботодавець висловив бажання мати у структурі трудового колективу превалюючу частку працівників віком до 45 років, а 6 % роботодавців вважають найбільш оптимальним колектив, що складається виключно із молодих працівників. Так звана «байдужість» роботодавців щодо вікової структури колективу на практиці, як правило, переходить у майже абсолютну зацікавленість саме молодими претендентами на працевлаштування (у деяких випадках – актуалізується гендерний, освітній та інші аспекти відбору претендентів на робоче місце), а також у високу ймовірність першочергового звільнення осіб середнього віку. Натомість, за результатами анкетування суттєва частка роботодавців демонструє певну індиферентність щодо надання певної переваги окремим віковим категоріям працівників при звільненні. Можна припустити, що більшість респондентів-роботодавців (79 %), знаючи вимоги законодавства, остерігались висловлювати думку щодо бажання звільнення осіб віком понад 45 років. Ймовірно, що у колективі створювались специфічні умови, які детермінували прояви латентної вікової дискримінації і спонукали осіб середнього віку до зміни місця роботи та звільнення.

У ході опитування респондентів-роботодавців встановлено, що у перспективі базовими стимулами, які сприятимуть вирішенню проблем зайнятості населення середнього віку є стимули економічного характеру (54 % роботодавців висловились за грошові компенсації та дотації). Наразі стимули неекономічного характеру не є актуальними для вирішення цієї проблеми.

З вищевикладеного можна дійти висновку, що суспільні стереотипи є стійкими, формують моделі поведінки і усталені погляди роботодавців щодо забезпечення зайнятості населення середнього віку та потребують певного часу і зусиль зі сторони усіх суб'єктів ринку праці для їх змін.

Література

1. От трансформации – к обществу для всех. Региональный доклад о человеческом развитии:[Электронный ресурс] // Региональное бюро ПРО ООН по странам Европы и СНГ. – Братислава, 2011. – 145 с. – Режим доступа: http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/russianrhdrweb.

Крапівіна Г.О.,
канд. держ.упр., доцент,
здобувач докторського ступеня,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ТА ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ (ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ)

В економічному житті для певної форми виробництва потрібна певна групова координація. Проте коли технологія чи ринки (й ринок праці, зокрема) змінюються, виникає необхідність в іншому типі координації. Можливо з іншими складовими. Так, інститут зайнятості, що сприяв ринку праці на ранніх етапах, стає перешкодою на пізніших етапах, що потребує його трансформації. Тобто, коли соціальний капітал віджив своє, ринок праці вимагає трансформації інституту зайнятості. А балансову вартість минулого соціального капіталу слід списати з рахунків суспільства.

Вперше термін «соціальний капітал» було використано в 1916 році для опису громадських осередків сільської освіти [7, с. 130-138]. Цей термін також використовувався в праці [5, р. 138], де автор пояснювала, що густа соціальна мережа, яка існувала в старіших міських забудовах змішаного призначення, складала форму соціального капіталу, що сприяв громадській безпеці. Термін «соціальний капітал» в 1970-х роках використовувався в аналізі проблеми економічного розвитку центральної частини Нью-Йорку, в якому наголошувалося: афроамериканцям бракувало зв'язків довіри та соціальної згуртованості в їх власних громадах, що існували в середовищі азійських американців та інших етнічних груп, що пояснювало відносну відсутність форм нестандартної зайнятості серед чорношкірого населення [6; 8].

П. Бурдє в 1983 році використав поняття «соціальний капітал» для позначення соціальних зв'язків, які можуть виступати ресурсом отримання переваг. Джерела цієї ідеї можна знайти у А. де Токвіля, Г. Зіммеля,

Е. Дюркгайма та М. Вебера. За Бурдьє, соціальний капітал виступає не тільки й не стільки підставою для економічних переваг, скільки проявом соціально-економічних умов та обставин. Він є груповим ресурсом і не може бути вимірний на індивідуальному рівні. Автор звертає увагу на здатність соціального капіталу до конвертації в інші форми капіталу - символічний, економічний, культурний.

Можливість конвертації соціального капіталу в економічний дозволила українським вченим А.М. Колоту та О.А. Грішновій, спираючись на визначення соціального капіталу як «сукупності ресурсів, котрі використовуються людиною для досягнення своєї мети» [4, pp. 107-111], стверджувати, що його чинники: міра розвиненості громадянського суспільства, норми поведінки та суспільні традиції (громадянський менталітет), рівень розвитку інформаційних каналів, умови соціальної злагоди та ін. є важко вимірюваними, а дефіцит соціального капіталу зумовив масштаби та глибину кризи в пострадянських країнах [1, с. 49.]

Дж. Коулмен в 1988 році визначає, що соціальний капітал є суспільним благом, але створюється вільним і раціональним індивідом для досягнення власних переваг. Цей процес передбачає соціальний контракт, перелік соціальних норм, соціальних обмінів й, отже, деякий базовий рівень довіри.

Послідовники дослідника розглядають соціальний капітал як характеристику індивіда, що дає йому значні переваги в досягненні життєвих цілей, кар'єрі, захисту майна, доступі до інформації. Вони вважають, що економічне значення соціального капіталу полягає в тому, що він зменшує витрати на координацію спільної діяльності, замінюючи контракти, формальні правила та бюрократичні процедури відносинами довіри, засвоєними професійними стандартами, етикою спілкування - тими неформальними нормами, які передаються культурними традиціями та освітою. Як й інші форми капіталу, соціальний капітал приносить дивіденди лише в разі його активного використання: обміну, інтеріоризації та екстеріоризації. На індивідуальному рівні до одержуваних переваг соціального капіталу

відносяться рівень здоров'я, виховання й навчання дітей, можливості пошуку роботи, задоволеність життям, вивільнення часу (використання послуг), когнітивне спрощення світу (відсутність необхідності самостійно вирішувати всі проблеми), поширення соціальної ідентифікації; на організаційному - зниження плинності кадрів, спадкоємність персоналу, неформальні можливості підвищення кваліфікації, колективний приріст знань, наступність організаційної поведінки; на рівні суспільства - полегшення соціального контролю та передачі соціального досвіду, солідарність, здешевлення бюрократичної машини. Отже, дослідники відносять до форм соціального капіталу вторинні ресурси: організаційні; мобілізаційні; соціальної згуртованості; соціальної взаємодопомоги. Але первинний ресурс соціального капіталу - не залучений суспільством вільний час населення – лишився поза їхньою увагою.

За Дж. Коулменом структура соціального капіталу має чотири складові: соціальний контакт; перелік соціальних норм; соціальних обмінів; базовий рівень довіри. Ю. Савко виділяє три структурні компоненти соціального капіталу: соціальні відносини, завдяки яким індивіди можуть мати доступ до ресурсів їхніх партнерів по спілкуванню; обсяг та якість доступних ресурсів партнера по спілкуванню; відносини взаємності обміну [3].

Через розмитість поняття соціальний капітал вимірюють абсолютно різними способами залежно від контексту. Найпопулярніші заходи виміру соціального капіталу в дослідженнях - це цінності (довіра, пошана до тих, що оточують, готовність допомагати, толерантність), членство в асоціаціях і клубах за інтересами (наприклад, профспілках), добродійність, волонтерство та розвиненість некомерційних організацій. Загальний підхід у виборі методів оцінки соціального капіталу передбачає його економічне визначення як сукупності вторинних ресурсів, а саме: загальних норм і цінностей, які дозволяють суспільству вирішувати проблему надання суспільних благ. Вимір наявності та оцінка використання первинного ресурсу соціального капіталу –

вільного часу населення, що є не залученим суспільством, – не набув ще розповсюдження [2, с. 66-72.].

Цікавим фактом є те, що хоч більший соціальний капітал означає більшу схильність членів суспільства до співпраці, але немає кореляції між ним та колективізмом в певному суспільстві. Наприклад, низка європейських країн, де населення є дуже індивідуалістичним, мають значний соціальний капітал, а навпаки в багатьох країнах третього світу, де суспільства традиційно колективістські, він вкрай малий.

Досі не сформована загальна методика досліджень вторинних ресурсів соціального капіталу та його виміру. Це не може не відбиватися на якості досліджень трансформації інституту зайнятості на сучасному ринку праці, а також на їхній інтерпретації.

Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини/[А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред.. д-ра екон. наук, проф.. А.М. Колота. - К.: КНЕУ, 2009. - 711 с. - С. 49.
 2. Крапівіна Г.О. Соціально-трудові аспекти проблем вільного часу суспільства/Вісник економічної науки України: наук. журнал / Академія економічних наук, Інститут економіки промисловості НАН України. – Донецьк: 2011, №2 (20). – 270 с. – С.66-72.
 3. Савко Ю. Громадянське суспільство, соціальний капітал і політична участь/Вісник Львівського університету. Серія: філософські науки. - 2002. - Вип. 4. - 352 с.
 4. Coliman J.S. Social Capital in the Creation of Human Capital. – P. 107-111.
 5. Jacobs J, The Death and Life of Great American Cities. - New York: Vintage, 1961. - p. 138.
 6. Loury G. A Dynamic Theory of Racial Income Differences, in Women, Minorities, and Employment Discrimination, ed. P. A. Wallace and A. LeMund. - Lexington, Mass.: Lexington Books, 1977).
 7. Hanifan L.J. Annals of the American Academy of Political and Social Science; The Rural School Community Center. - 1916, 67.
 8. Light I.H. Ethnic Enterprise in America. - Berkeley: University of California Press, 1972.
-

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ВИМУШЕНОЇ НЕПОВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ СУБ'ЄКТАМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Трактування повної та неповної зайнятості задекларовано Законом України «Про зайнятість населення». Неповна зайнятість може мати як вимушений, так і добровільний характер, що визначає специфіку її впливу на найманого працівника і роботодавця як основних суб'єктів соціально-трудових відносин.

Коли з огляду на потреби й інтереси працівника його влаштовує така форма роботи, то неповна зайнятість вважається добровільною і є позитивним стимулом для індивіда, який користується цим правом. Однак у вітчизняній практиці режим неповного робочого часу широко застосовується в періоди спадів та криз в економіці, під час скорочення обсягів виробництва або реконструкції підприємства і є ініціативою роботодавців, які намагаються зберегти кадровий склад організації. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу, отримує відповідну неповну зарплату, бажає працювати на умовах повної зайнятості, але з причин скорочення виробництва не має такої можливості, то мова йде про вимушену неповну зайнятість. У 2014 році в національній економіці 888,1 тис. осіб, тобто 9,9% штатних працівників, були переведені на неповний робочий день або тиждень з економічних причин (від 0,1% у галузі функціонування бібліотек, архівів та музеїв до 54,4% у складському господарстві та допоміжній діяльності у сфері транспорту), що перевищило відповідний показник 2013 року на 89,2 тис. осіб або 2%. Окрім того, 90,5 тис. осіб перебували у відпустках без збереження заробітної плати на період припинення робіт [2]. Згідно з нормами трудового права вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у

зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин визначено як часткове безробіття [1, ст.1].

Вимушена неповна зайнятість для більшості працівників характеризується негативним навантаженням, оскільки суттєво зменшує їхні доходи від прикладання власної праці, а отже й суттєво обмежує можливості задоволення власних потреб, викликає відчуття стресу та зневіру у завтрашньому дні, створює як матеріальний, так і психологічний дискомфорт. У той же час, вимушене зменшення робочого часу може стати поштовхом до пошуку людиною нових сфер використання власного трудового потенціалу не лише на іншому, більш успішному підприємстві, а й в кардинально новій сфері діяльності, у тому числі шляхом започаткування підприємницької або індивідуальної трудової діяльності. Тому, залежно від ситуації на ринку праці, особистих та професійних характеристик працівника, навіть вимушена неповна зайнятість може мати для нього як негативні, так позитивні наслідки (рис.1).

Оскільки ініціатором вимушеної неповної зайнятості є роботодавець, то основні переваги від такого явища отримує саме цей суб'єкт соціально-трудових відносин, зберігаючи максимально можливо персонал організації, що дасть можливість при налагодженні ділової активності підприємства уникнути додаткових витрат на пошук, підбір, наймання, адаптацію та навчання нових працівників. Однак, сукупність як внутрішніх, так і зовнішніх чинників здатні порушити в будь-який бік співвідношення між позитивними і негативними аспектами запровадження відносин неповної зайнятості. До того ж довготривале часткове безробіття здатне спричинити зростання плинності працівників з метою пошуку кращого місця роботи, особливо якщо окремим з них сприятиме трудодефіцитна кон'юнктура певних сегментів ринку праці. Чималих зусиль необхідно докласти роботодавцю й для доведення причин простою, що дадуть право на отримання допомоги по частковому безробіттю.

Особисті характеристики працівника (вік, стать, сімейний стан, здоров'я тощо). Професійна і територіальна мобільність працівника. Загальний рівень життя працівника та його сім'ї.

Цінність людського капіталу працівника на ринку праці.



Фінансові можливості власника фізичного капіталу. Тип керівництва. Прогресивність світогляду роботодавця щодо особливостей реалізації соціально-трудових відносин.

Кон'юнктура ринку праці.

Рис. 1. Можливості реалізації основними суб'єктами соціально-трудових відносин особливостей вимушеної неповної зайнятості.

Джерело: розроблено автором.

Отже, вимушена неповна зайнятість, яка для найманих працівників виглядає як явний антистимул у формуванні соціально-трудових відносин, оскільки суттєво погіршує якість їх трудового життя, при зваженому підході може стати поштовхом до самореалізації в подальшій трудовій або підприємницькій діяльності, до збільшення власних доходів та користі для суспільства. Крім того, вона є засобом збереження власником підприємства персоналу й уникнення пов'язаних з цим витрат, а також сприяє зниженню рівня безробіття в державі, що, в свою чергу, зумовлює необхідність пошуку додаткових механізмів захисту прав найманих працівників у сфері соціально-трудових відносин.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI: станом на 20 жовтня 2015 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

2. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.

УДК 331.5

Дорохова Н.В.,

канд.екоп. наук, доц.,
ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Человеческое общество прошло долгий исторический путь развития, представляющий собой смену определенных этапов. Смена таких этапов сопровождалась глубокими трансформациями в сфере труда и занятости населения.

Доиндустриальное общество представляет собой наиболее продолжительный этап в развитии человечества. Для него характерны преобладание аграрного уклада, малодинамичные социальные структуры, социокультурная регуляция, основанная на традициях. Главной производительной силой является природа, а не человек. Имеет место преобладание натурального хозяйства. Отношениям труда в данный исторический период можно дать следующие характеристики: преобладание ручного труда, примитивные средства труда, естественное разделение и специализация труда (по половозрастному признаку), ценность имеет конкретный труд, связанный с профессиональным мастерством, труд является объективной необходимостью для каждого индивида, обеспечивающего удовлетворение минимума физиологических потребностей. Доиндустриальная занятость характеризовалась крайне низкой производительностью труда,

примитивным разделением труда, сосредоточением основной массы занятого населения в первичном секторе.

На смену доиндустриальному обществу приходит общество индустриальное. Моментом его зарождения принято считать промышленную революцию в Англии. Данный исторический период ознаменовался формированием «армии наемного труда» или «рабочего класса». Индустриальный этап отмечен тем, что труд и профессия приобретают роль оси человеческого существования, определяя положение в обществе, доход, образ жизни, круг общения и т.п. Кроме того, профессиональный статус отодвигает на второй план вещи, некогда первостепенной значимости: религиозную и этническую принадлежность, знатность рода и т.п. В индустриальном обществе время для человека было четко разделено на рабочее и не рабочее (свободное), что обуславливало жизнь индивида по строгому графику вплоть до выхода на пенсию. Ежедневный ритм труда, трудовая дисциплина, трудовая этика сформировали особый менталитет человека индустриального общества, который мыслил и определял себя только посредством работы. Для отношений труда данного исторического периода характерно: преобладание машинного труда, технологическое разделение труда, специализация, рационализация, научная организация труда, труд обеспечивает удовлетворение более широкого перечня потребностей индивида (от физиологических до потребности в уважении). Кроме того, в данный исторический период происходит формирование и развитие стандартной занятости, которая характеризуется работой у одного работодателя, в производственном помещении работодателя, стандартной нагрузкой в течение дня, недели, года.

Вторая половина XX века на западе ознаменовалась зарождением постиндустриального общества, для которого характерна всевозрастающая роль знаний и информации, компьютерных и автоматических устройств. Значительные изменения в постиндустриальном обществе происходят в сфере труда и занятости. Поскольку знания и информация выступают как основные ресурсы, то и основанный на них высококвалифицированный труд начинает

играть роль основного фактора производства. Основными формами трудовой деятельности в постиндустриальной экономике являются такие как: исследовательская, аналитическая, организационная, управленческая, консалтинговая, проектная и т.д. Серьезные изменения происходят и в мотивации трудовой деятельности. В условиях постиндустриального этапа развития все более значительной становится потребность в более интересной работе, которая выступает не только в качестве источника средств к существованию индивида, но и дает возможность его самореализации.

Особенное проявление имеют характеристики постиндустриального общества в сфере труда и занятости. К данной тенденции можно отнести работу по скользящему графику, учитывающему индивидуальные склонности и биологические ритмы человека. Сюда же следует отнести и увеличение числа работающих неполный рабочий день. Кроме того развитие коммуникационных технологий позволяет осуществлять трудовую функцию на расстоянии. Все эти процессы, а также перестройка отраслевой структуры экономики развитых стран, сопровождаются дифференциацией рынка труда на различные сегменты. Все это приводит к тому, что стандартная занятость, имевшая место в индустриальный период развития общества и характеризующаяся работой у одного работодателя, на протяжении полного рабочего дня, в производственном помещении работодателя, сменяется различными формами нестандартной занятости, более соответствующей параметрам вновь формирующегося постиндустриального общества.

Таким образом, трансформационные процессы, происходящие в обществе, приводят к глубоким изменениям в отношениях труда и занятости населения. Так, труд из средства выживания превращается в средство самовыражения и самореализации. В отношениях занятости в современных условиях все более четко прослеживаются элементы демассификации, как основной черты постиндустриального этапа развития общества. По нашему мнению, особое значение в современных условиях приобретает тенденция

диверсификации форм занятости, являющаяся объективным следствием социально-экономического развития общества.

Литература

1. Дашкова Е.С. Трансформация занятости в России: проблемы и пути решения/ Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова// Экономика. Инновации. Управление качеством, 2013.- №2(3) - С.13-16.

2. Тоффлер Э. Третья волна./ Э. Тоффлер. – М: ООО «Фирма «Издательство АСТ»», 1999. - С.261.

УДК 331

Смалійчук А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВПЛИВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ МІГРАЦІЇ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

В умовах формування ринку праці в Україні особливого значення набула проблема трудової міграції.

Україна відчуває нестачу кваліфікованих працівників, що володіють сучасними технологіями, устаткуванням, володіють стратегічним мисленням, умінням оперативно і гнучко реагувати на зміни у виробництві і попиті на товари і послуги.

Під час аналізу інтелектуальної міграції дослідники використовують такі формулювання, як, наприклад, «обмін знаннями і досвідом» (brain exchange), «приплив мізків» (brain gain), «розтрата мізків» (brain waste), «внутрішній відплив умів» (internal brain drain), «циркуляція мізків» (brain circulation), а також різні аспекти інтелектуальної міграції.

Існує три основні концептуальні підходи до визначення категорії «міжнародна інтелектуальна міграція» [1]:

- обмін знаннями та досвідом (brain exchange), що включає «приплив мізків» (brain gain) і «витік мізків» (brain drain). В рамках цієї концепції інтелектуальна міграція розглядається, перш за все, як закономірний рух інтелектуального капіталу на міжнародному ринку праці, як фактор глобального соціально-економічного розвитку;

- розтрата умів (brain waste). У рамках даної концепції інтелектуальна міграція представлена як втрати сукупної висококваліфікованої робочої сили для країни-донора. В результаті в ній знижуються рівень життя і потенційні здібності до саморозвитку, послаблюються конкурентні позиції на МРТ і погіршуються можливості соціально-економічного прогресу.

- циркуляція мізків (brain circulation), в якій виділено цикл «рух за кордон на навчання - отримання професії – повернення додому».

Але значними в Україні є втрати ринку праці від експорту «інтелектуальної» частини робочої сили [2, С.253-236]. Ці втрати чинять вплив на трансформацію ринку праці та проявляються як:

- втрати кваліфікованих спеціалістів, що мають першорядне значення для країни (науковці, інженери, програмісти, медики);
- безповоротні втрати значних коштів, вкладених в освіту та втрата кадрів, а також результатів їхньої майбутньої творчої діяльності;
- скорочення можливостей розвитку сучасних видів виробництва, унеможливлення розвитку національної науки.

Процес глобалізації відрізняється зростанням міграційних потоків трудових ресурсів, а особливого значення набуває переміщення висококваліфікованих спеціалістів та вчених.

Україна є активним представником та учасником цього процесу і на міжнародному ринку праці розглядається як постачальник висококваліфікованих кадрів для багатьох країн світу.

Використання державою міжнародного досвіду у цій сфері можливо, зокрема, шляхом укладення двосторонніх угод з країнами - реципієнтами, що гарантують соціальні і юридичні права українських трудових мігрантів. Крім

того, необхідним кроком є вдосконалення українського міграційного законодавства, яке регулює питання зовнішньої трудової міграції. Проведення інформаційних кампаній для мігрантів; стимулювання грошових переказів мігрантів на батьківщину; створення механізму впливу на агентства по працевлаштуванню за кордоном та залучення їх до реалізації двосторонніх угод; створення умов для забезпечення зворотного характеру трудової міграції і т. д.

Такий підхід необхідний, насамперед, для розширення каналів легального працевлаштування українських громадян та для вирішення проблем регулювання інтелектуальної міграції в умовах трансформації ринку праці.

Література

1. Маргерита Бондар /Международная интеллектуальная миграция в экономике знаний / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zneiz.pb.edu.pl/data/magazine/article/271/1.4_bondar.pdf
2. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення / Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. - Київ: 2013. 454 с.

УДК 351.522.4

Чорна Н. Ю.,
канд.екон.наук, доц.,
Кудрик О.І.,
студент,

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ Й ЗАХИСТУ БЕЗРОБІТНИХ

Напруженість проблем зайнятості та безробіття в Україні є складовою системної кризи в державі, що обумовлена катастрофічним станом економіки, руйнацією соціальної сфери, майновим розшаруванням суспільства.

Безробіття, а особливо його високий рівень, породжує соціальне напруження в суспільстві. Воно здатне дестабілізувати економіку і політичну систему. Тому держава не повинна віддавати вирішення проблем зайнятості на відкуп ринку. Вона має брати цю функцію на себе. Створення ефективної системи регулювання зайнятості є одним із важливих завдань в ринковій економіці. Така система включає:

- формування фондів підтримки зайнятості, які утворюються з внесків роботодавців, бюджетних коштів, внесків працівників у розмірі від 0,5 до 2%;
- функціонування бірж праці, які збирають інформацію про вакантні робочі місця, розробку;
- реалізацію програм зайнятості, які повинні передбачати заходи щодо зниження безробіття, організовувати підготовку і перепідготовку робочої сили, враховуючи зміни в структурі народного господарства та інше [2, с. 232].

У зв'язку з тим, що Україна перейшла до ринкової економіки було сформоване законодавство про зайнятість населення та захист безробітних. Прийнято закони України «Про зайнятість населення», «Про соціальний захист населення» та інші. Ці закони мають захищати людей праці від свавілля з боку роботодавців. Закон «Про зайнятість населення» гарантує [1]:

- а) добровільний вибір діяльності;
- б) безплатне сприяння в пошуку роботи;
- в) компенсацію затрат у зв'язку з призначенням на роботу в іншу місцевість;
- г) виплату допомоги протягом періоду працівникові, який втратив роботу;
- д) безплатне навчання і перепідготовку безробітних з виплатою стипендії;
- е) виплату допомоги з безробіття і допомоги утриманням;
- є) зарахування до трудового стажу періоду навчання, перепідготовки і одержування допомоги при безробітті та інше.

Важливу роль у реалізації вказаних гарантій повинна відіграти державна служба зайнятості. Значними резервами в підвищенні рівня зайнятості можуть

бути скорочення тривалості робочого тижня, збільшення тривалості відпусток і розширення зайнятості в нематеріальній сфері - охороні здоров'я, освіті, туризмі, культурі, мистецтві тощо [3, с. 130].

Соціальний захист населення як в Україні, так і в інших країнах перетворився останнім часом в одну з найсерйозніших проблем. Потреба в державних видатках на соціальні заходи має тенденцію до зростання. Це зумовлено високим рівнем безробіття, кількістю пенсіонерів, яка зростає, збільшенням видатків на охорону здоров'я та на інші потреби. У подібній ситуації виникає питання про межу фінансування соціальних програм.

В контексті даної теми також варто проаналізувати рівень зайнятості населення України за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2014 році (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя та зони проведення антитерористичної операції).

Таблиця 1

Рівень зайнятості населення України за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2014 році (в середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи) [3]

	Всього	У тому числі за віковими групами, років							Працевдат-ного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	56,6	29,5	71,6	74,9	77,9	78,7	54,6	15,7	64,5
жінки	51,9	25,2	62,7	67,7	74,6	78,4	59,4	13,8	61,1
чоловіки	61,8	33,6	80,2	81,9	81,2	78,2	65,3	18,1	67,8
Міські поселення	56,9	28,4	74,2	76,6	78,9	79,3	58,6	12,5	65,5
Сільська місцевість	55,9	31,8	65,2	69,8	75,4	76,6	61,2	22,9	62,0

Проаналізувавши дані, можна зробити висновки, що рівень зайнятості населення за віковими групами є найбільшим у 40-49 років (78,7%), а найменшим у 60-70 років (15,7%). Якщо аналізувати за статтю, то кількість зайнятих чоловіків вища чим жінок в середньому на 10%.

Отже, шляхами підвищення рівня зайнятості й захисту населення є:

- приведення законодавства України у відповідність до міжнародних норм;
- запровадження механізмів захисту внутрішнього ринку праці;
- реалізація Державної та регіональних програм зайнятості;
- сприяння стабільній діяльності стратегічно важливих підприємств;
- забезпечення збереження ефективно функціонуючих робочих місць;
- створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та підприємницької діяльності безробітних;
- надання державою пільгових кредитів для виплати зарплати додатково зайнятим на виробництві, які за розміром будуть дорівнювати зарплаті.

Література

1. Про зайнятість населення: Закон України, прийнятий Верховною Радою України 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради. - 2014. - №338 - С. 252 - 269 (з наступними змінами та доповненнями).
2. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини / В. М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. - К.: Знання. - 2010. - 310 с.
3. Кареба М.І. Шляхи підвищення рівня зайнятості українського населення / М.І. Кареба. // Економіка АПК. - 2014. - № 3. - С. 128 - 132.
4. <http://www.ukrstat.gov.ua> - Державний служба статистики України.

УДК 331.5:314.04

Махсма М.Б.,

канд. екон.наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

Поглиблення євроінтеграційних процесів розвитку економіки України зумовлює необхідність пошуку шляхів подолання проблеми сільського безробіття і забезпечення ефективної зайнятості сільського населення у сфері

пріоритетів нової аграрної політики Євросоюзу. Як відомо, розв'язання зазначених проблем у країнах Євросоюзу здійснюється у відповідності зі Спільною аграрною політикою (САП ЄС), яка постійно переглядається у відповідь на виникаючі нові виклики та загрози. Слід зазначити, що сільське господарство у країнах Євросоюзу завжди знаходилося під потужним захистом держави, і в багатьох країнах і нині залишається пріоритетною галуззю. Разом з тим, все виразнішим стає зміщення пріоритетів державного протекціонізму з прямої підтримки галузі до збільшення фінансування програм поліпшення умов життя на сільських територіях, тобто на забезпечення сільського розвитку. В цьому зв'язку, все більшого поширення в ЄС набувають концепції паритетності і багатофункціональності сільського господарства.

Отже, що попри те, що важливою пріоритетною сферою створення робочих місць у сільських районах, згідно САП ЄС, залишається підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарського виробництва, Єврокомісія усвідомлює, що тенденція вивільнення робочої сили з аграрного сектору зберігатиметься і надалі. Відтак зазначає, що оскільки розвиток сільського господарства може тільки частково сприяти вирішенню проблеми браку робочих місць для зростання рівня зайнятості у сільській місцевості слід використовувати весь діапазон інструментів Співтовариства, орієнтованих на поза аграрну сферу. Держави члени мають забезпечити максимальну спільну дію політик щодо структурного розвитку, зайнятості і розвитку сільського господарства за пріоритетними напрямками (рис. 1).

Крім того, збільшення кількості робочих місць та підвищення рівня доходів у сільських районах має досягатися за рахунок:

- розширення державами-членами існуючих можливостей для культивування енергетичних культур і розвитку ініціатив з використання відновлюваних джерел енергії, котрі можуть допомогти стабілізувати зайнятість у сільській місцевості і зробити значний внесок у сприяння сталому розвитку;
- використання країнами — членами національних програм розвитку

сільського господарства, орієнтованих на пріоритети передачі знань, модернізації, інновацій і якості в харчовому ланцюжку, інвестиції в людський капітал і всеохоплюючий пріоритет створення можливостей працевлаштування та умов для зростання;

– забезпечення інвестиції в полюси розвитку в сільській місцевості, а також сприяння розвитку економічних кластерів, заснованих на місцевих ресурсах [2].

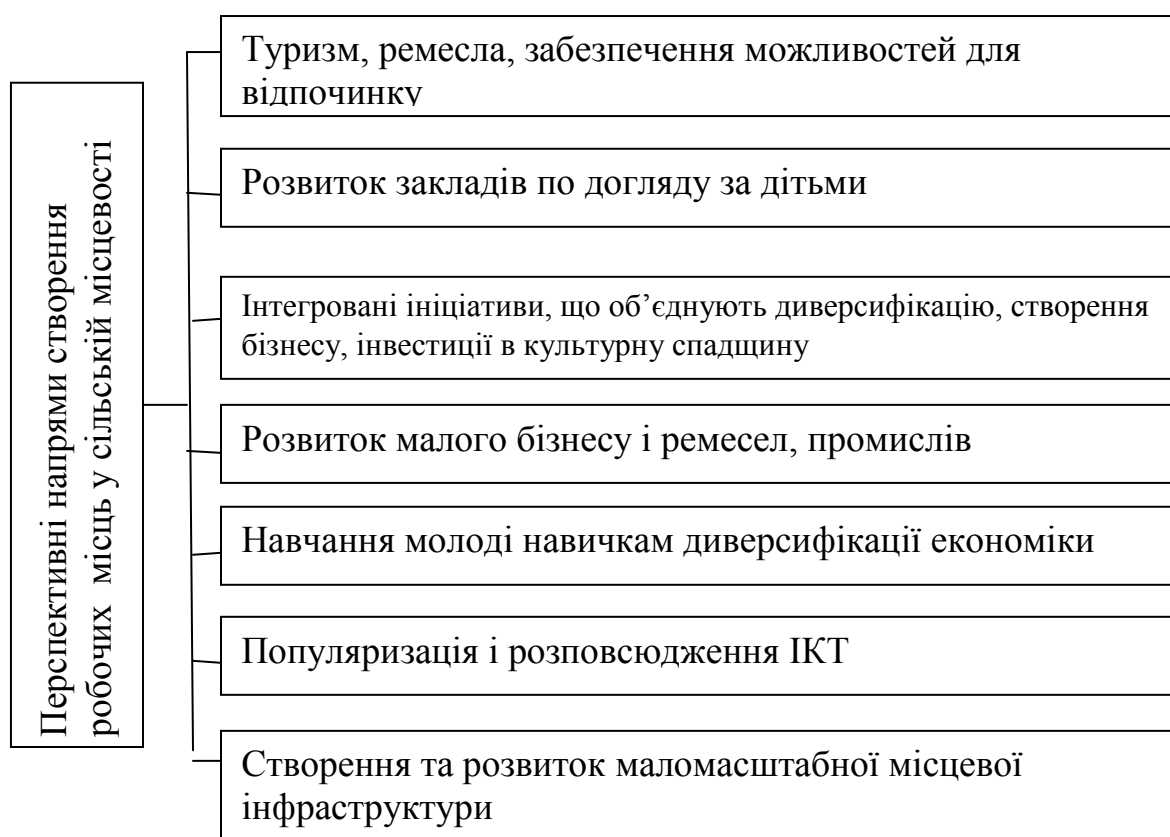


Рис. 1. Перспективні напрями створення робочих місць у сільській місцевості у Євросоюзі.

Джерело: Сформовано автором на основі [1].

Очевидно, що зазначені пріоритети створення нових робочих місць актуальні і для розвитку аграрного сектору та забезпечення сільського розвитку в Україні. Важливість державного стимулювання розвитку багатофункціональності сільського господарства, диверсифікації сільської економіки все більше зростатиме у світлі посилення інтеграції України до ЄС. Відтак, акцент державної підтримки у національній аграрній політиці повинен

все більше переміщуватися саме на розвиток сільських територій, облаштування сільських населених пунктів, поліпшення умов життя, підвищення рівня життя сільського населення. Такий підхід у реалізації аграрної політики забезпечуватиме розширення можливостей для створення нових робочих місць для селян у поза аграрному секторі.

Література

1. Зайнятість у сільській місцевості: вирішення проблеми браку робочих місць. Повідомлення комісії до Європейського парламенту та Ради. Брюссель, 2006. [Електронний ресурс] - Режим доступу: www.minjust.gov.ua/file/32020].

2. Рішення Ради 2006/702/ЕС від 6 жовтня 2006 щодо Стратегічних директив Співтовариства про єдність (ОВ L 291, 21.10.2006, р. 11) Додаток, Розділ 2.2. Електронний ресурс Режим доступу www.minjust.gov.ua/file/32020.

УДК 331.526

Чакалова К.О.,

аспірант,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ХАРАКТЕРИСТИКА НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

В сучасних умовах набуває поширення неформальна зайнятість. Протягом останніх років цьому явищу приділяють все більше і більше уваги. Проблему неформальної зайнятості досліджували Баланда А.Л., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Макарова О.В., Мортіков В.В., Петрова І.Л., Петюх В.М., Соколик М.П. та інші. Незважаючи на численні дослідження, питання неформальної зайнятості залишається актуальним, адже прослідковується зростання її масштабів, недостатньо вивчені причини зростання неформальної діяльності та її прояви, актуальним є визначення заходів економічної і соціальної політики її обмеження, мають місце проблеми у статистичній оцінці даного явища тощо.

Неформальна зайнятість — офіційно незареєстрована трудова діяльність, яка передбачає відсутність юридичного оформлення відносин найму або факту самостійного забезпечення роботою [2, с. 79]. Неформальна зайнятість охоплює певну сукупність робочих місць на підприємствах формального сектору та трудову діяльність у неформальному секторі або в домашніх господарствах.

Відповідно до статусу зайнятості до числа неформально зайнятих відносять такі категорії зайнятих (рис. 1):

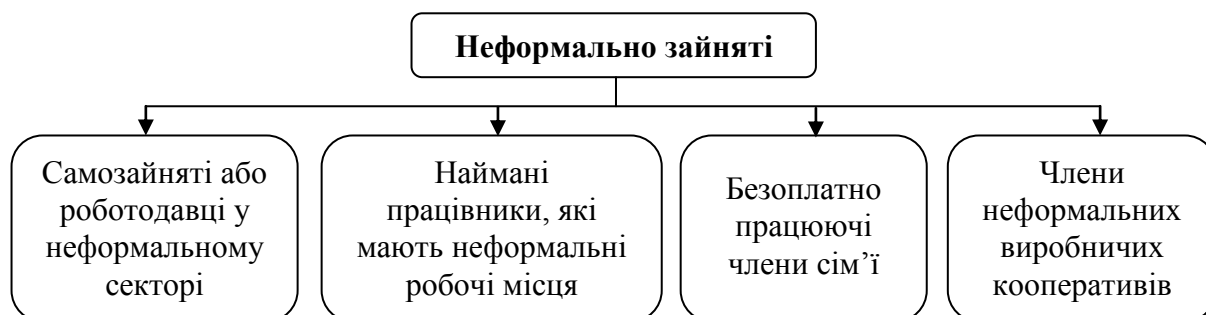


Рис. 1. Категорії неформальної зайнятості [3, с. 8]

Статистичне вивчення неформальної зайнятості на міжнародному рівні регулюється Методологічними положеннями щодо статистичного визначення неформальної зайнятості, що прийняті 17-ою Міжнародною конференцією статистиків праці у 2003р.

Загалом виділяють дві групи методів визначення масштабів неформальної зайнятості: мікрометоди (прямі методи), макрометоди (опосередковані методи) (рис. 2) [1, с. 126-127].

Аналіз неформальної зайнятості свідчить [4]:

- кількість зайнятого населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становило у 2014 році 4,5 млн., або 25,1% від загальної кількості зайнятого населення (у 2013 році — 4,8 млн., 23,6 %);
- неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка неформально зайнятого населення складала 72,7%, а серед працюючих за наймом таких осіб було 16,1%;
- більше половини неформально зайнятих осіб (50,6%) були мешканцями сільської місцевості;

- чоловіки порівняно з жінками були більш схильні працювати неформально (57,7%);
- найвищий рівень неформальної зайнятості характерний для осіб у віці 15–24 роки (33,2%) та у віці 60–70 років (41,1%);
- значна частка неформально зайнятих осіб була зайнята в сільському, лісовому та рибному господарстві (40,2%), а іншими поширеними видами економічної діяльності населення цієї категорії є: оптова та роздрібна торгівля – 21,8%; будівництво – 15,3%.

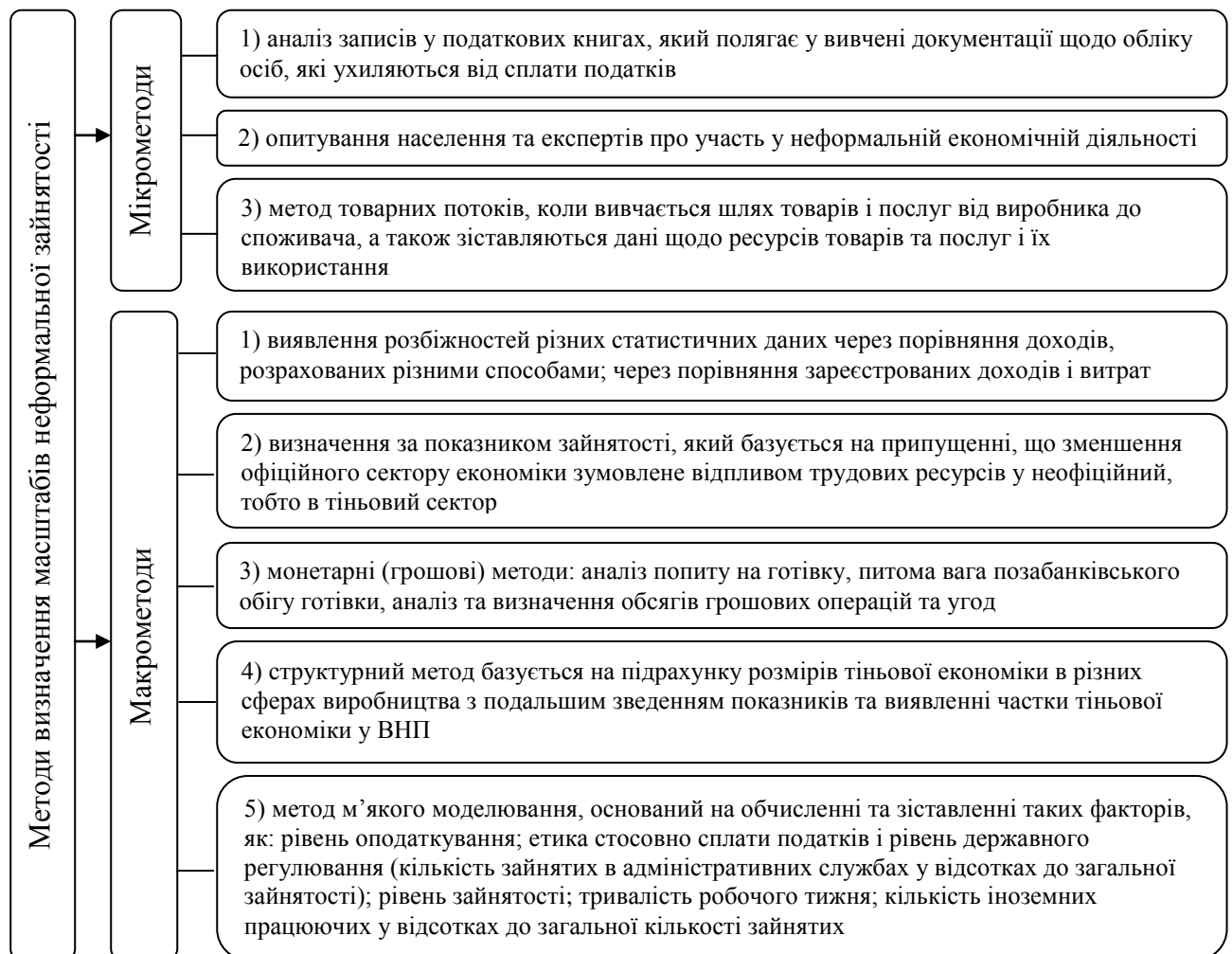


Рис. 2. Методи визначення масштабів неформальної зайнятості

Таким чином, можна сказати, що зараз в Україні набуває розмаху неформальна зайнятість. Близько $\frac{1}{4}$ зайнятого населення становлять неформально зайняті, що є високим показником.

Література

1. Ангелко І.В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання / І.В. Ангелко // Український соціум. — 2010. — № 3(34). — С. 124–132.
2. Дідух А. О. Неформальна зайнятість як соціально-економічне явище / А. О. Дідух, І. М. Кравець // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Сер.: Економіка. — 2014. — Т. 2, № 3. — С. 79-82.
3. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення.- Електронний ресурс: режим доступу: http://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_16.pdf
4. Статистичний збірник «Економічна активність населення України 2014». — Київ: Державний комітет статистики України, 2015. Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2015/zb/07/zb_ean_2014.zip

УДК 331.103:640.432

Кирніс Н.І.,

здобувач,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У РЕСТОРАНАХ ЗА СПЕЦІАЛЬНИМ ЗАМОВЛЕННЯМ (CATERING)

Розвиток кейтерингових послуг на Україні розпочався зовсім недавно, наприкінці минулого століття. Кейтеринг (англ. *Catering* від *cater* - «поставляти провізію») – галузь громадського харчування, пов'язана з наданням послуг на віддалених точках, що включає всі підприємства і служби, що надають підрядні послуги з організації харчування співробітників компаній і приватних осіб в приміщенні і на виїзному обслуговуванні, а також здійснюють обслуговування заходів різного призначення і роздрібний продаж готової кулінарної продукції [1, с. 212].

Кейтерингові послуги надаються як ресторанами, так і спеціалізованими кейтеринговими фірмами. Потреба у такій формі послуг виникла завдяки розпаду державної системи харчування, яка фактично залишила без обідів

робітників підприємств та дітей шкільного і дошкільного віку. У зв'язку з цим, підприємства ресторанного господарства та приватні особи стали пристосовуватися до реалій сьогодення, надаючи послуги з організації харчування поза межами підприємства.

Технологія надання послуг по формі кейтерингу значною мірою відрізняється від стандартних послуг підприємств ресторанного господарства, що впливає на умови праці персоналу. Послуги з кейтерингу мають нерівномірний попит, тому кейтеринговим підприємствам не має сенсу тримати великий штат працівників. На нашу думку, до мінімального штату повинні входити: шеф-кухар та сервіс-менеджер. Кейтерингова компанія може формувати власний штат працівників, а також залучати фахівців зі сторони. На якість кейтерингових послуг має важливий вплив професіоналізм працівників. Кількість працівників залежатиме від розміру та специфіки заходу, вони повинні мати достатній рівень знань та умінь. При наданні послуг необхідно чітко розподілити обов'язки кожного працівника, щоб надати послуги високої якості, як з виготовлення страв замовника, так із організації доставки.

Так як кейтерингові послуги надаються у місцях замовника – це може бути і у салоні літака, на воді, під землею, на природі, то працівники повинні бути готовими до несподіваних умов праці. Підприємство, яке надає кейтерингові послуги в основному не має постійного штату працівників, що суттєво впливає на кінцевий результат його діяльності. Щоб правильно розподілити обов'язки між працівниками та якісно надавати послуги, фахівці з організації кейтерингу на Україні та за кордоном пропонують залучати для обслуговування бенкету на 100 персон таку кількість працівників (див. табл.1).

Таблиця 1.

**Необхідна кількість персоналу при підготовці бенкету
на 100 персон [1, с. 224; 2, с. 89]**

Персонал	Функції, який він виконує	Кількість осіб на Україні	Кількість осіб за кордоном
Менеджер відділу проведення заходів	Загальне керівництво	1	1
Кухарі	Приготування та оформлення страв: для	3-4	3-4

	меню середньої складності		
	для меню зі стравами складного приготування	5-6	5-6
Офіціанти	Обслуговування: один офіціант на 5-10 гостей	Близько 12	4-5
Бармени	Обслуговування	2	Не має даних
Лрт-менеджер	Проведення концертної програми	1	Не має даних
Дизайнери, флористи	Оформлення залу та столів	3-4	Не має даних
Технічний персонал	Прибирання використаного посуду тощо	2	Не має даних
Охорона	Охорона матеріальних цінностей, контроль за дотриманням порядку	1-2	Не має даних

Таким чином, організація діяльності ресторанів за спеціальними замовленнями (catering) сприятиме як задоволенню потреб споживачів в послугах з організації харчування, так і реалізації вмінь, знань та навичок працівників необхідної кваліфікації.

Література

1. Організація обслуговування в закладах ресторанного господарства. Підручник для вищих навчальних закладів / За загальною редакцією Пятницької Н.О. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 584 с.

2. Эрдош, Дж. Кейтеринг : Как начать и успешно вести выездной ресторан: Пер. с англ / Дж. Эрдош. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 238 с.

УДК 351.77:336

Іваненко Є.О.,

аспірант,

Науково-дослідний економічний інститут

Міністерства економічного розвитку та торгівлі України

ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Для будь-якої держави охорона здоров'я повинна бути в числі пріоритетних напрямів державної політики, адже здоров'я нації є найголовнішим чинником у здійсненні суспільно-економічних реформ та важливим показником майбутнього нації.

З прийняттям Конституції Україна взяла на себе гарантії щодо забезпечення громадян правом на охорону здоров'я, медичне страхування та

безоплатну медичну допомогу. Однак створити дієву ефективну систему охорони здоров'я, яка б задовольняла потреби суспільства, так і не вдалося. І однією з основних причин є обмеженість фінансових ресурсів, відсутність належного контролю за витрачанням коштів, неефективність використання ресурсів галузі. Саме тому дослідження фінансових аспектів розвитку охорони здоров'я є надзвичайно актуальними.

У сучасному світі основними джерелами фінансового забезпечення галузі охорони здоров'я є бюджетні кошти; внески на обов'язкове та добровільне медичне страхування; власні кошти юридичних та фізичних осіб, що надходять у вигляді благодійних внесків, плати за надані послуги тощо [2].

Набагато менший обсяг коштів, ніж той, що може бути забезпечений за рахунок бюджетів може бути акумульовано за рахунок страхових внесків. Страхові платежі є цільовими, що забезпечує гарантоване спрямування зібраних коштів на фінансування охорони здоров'я. Проте, бюджет має перевагу в тому, що зменшення розміру податкових надходжень можна певною мірою компенсувати, збільшуючи обсяг інших видів доходів бюджету, а система страхування такої можливості позбавлена.

Незважаючи на постійне збільшення обсягу видатків Державного та місцевих бюджетів України на фінансування галузі охорони здоров'я, який за період 2005–2014 рр. зріс майже у 4 рази, фінансова доступність медичної допомоги для великої частки населення (21,3%) залишається недосяжною [3].

Варто зазначити, що фінансова доступність медичної допомоги, яка особливо ускладнюється в умовах сучасної економічної кризи, залежить від фінансової спроможності:

- держави – інвестувати розвиток галузі охорони здоров'я (зокрема, забезпечувати бюджетними коштами витрати на надання гарантованого державою базового обсягу загальнодоступної медичної допомоги),
- населення – оплачувати медичні послуги, які не входять у гарантований державою базовий обсяг загальнодоступної медичної допомоги

(декларується, що це ті медичні послуги, ненадання яких не загрожує здоров'ю пацієнта).

Зауважимо, що впродовж 2003–2007 рр. частка суспільних ресурсів у фінансуванні охорони здоров'я щорічно збільшувалася (від 58% у 2003 р. до 61,5% у 2007 р.). Однак, у 2008 р. вона зменшилась до 57,2%, у 2009–2011 рр. до 55–56%, а у 2013 р. становила 56,2 %. В основному, це відбулося за рахунок зменшення частки коштів, що інвестуються в охорону здоров'я з Державного бюджету України [1].

Дослідження джерел фінансового забезпечення охорони здоров'я дає змогу констатувати, що важливе значення для організації і розвитку охорони здоров'я має і її приватне фінансування.

Питома вага коштів фізичних і юридичних осіб (внески у лікарняні каси, на придбання полісів добровільного медичного страхування, оплата населення за надані медичні послуги, придбання лікарських засобів і виробів медичного призначення) у структурі джерел фінансування національної системи охорони здоров'я упродовж 2003–2013 рр. коливалася на рівні 42–45%. Зазначений показник в Україні вищий, ніж в окремих європейських країнах, Японії, Канаді та починає наближатися до аналогічного показника в США – країни із приватною (платною) моделлю фінансового забезпечення охорони здоров'я.

Зазначене дає підстави стверджувати, що в нашій державі продовжує функціонувати, так звана «бюджетна модель фінансового забезпечення галузі охорони здоров'я із основним джерелом фінансових ресурсів – коштами державного та місцевих бюджетів» [3].

Як вже зазначалось раніше, загальний обсяг бюджетних коштів на охорону здоров'я щорічно збільшувався, тобто держава намагалася інвестувати розвиток цієї галузі. Однак, проаналізувавши видатки Зведеного бюджету України на охорону здоров'я за економічною характеристикою операцій, що здійснюються при їх проведенні, зазначимо, що більше 90% бюджетних коштів використовуються на фінансування поточних видатків. Так, частка поточних видатків у сфері охорони здоров'я за період 2005 – 2013 рр. коливалася від 86,7

% (2007 р.) до 95,4 % (2009 р.). У 2012 р. частка цих видатків становила 93,2%. Частка капітальних видатків, відповідно зменшувалась і у 2012 р. становила лише 6,8 %. Цілком очевидно, що зазначених інвестицій не вистачить не те що для розвитку, але й для нормального функціонування галузі.

Незважаючи на те, що зміни у фінансовому забезпеченні охорони здоров'я характеризуються позитивною динамікою зростання номінальних обсягів фінансових ресурсів із різних джерел, відчутного поліпшення здоров'я та ситуації з наданням медичних послуг закладами охорони здоров'я не спостерігається. Частково таку ситуацію можна пояснити і тим, що на стан здоров'я людей впливають не лише результати діяльності медичної галузі, а й екологічна ситуація в країні, спосіб життя, який веде населення, генетично закладена схильність до захворювань тощо. Проте, ключовими чинниками такої ситуації все ж вважаємо численні протиріччя і проблеми, що накопичились у вітчизняній системі охорони здоров'я унаслідок довготривалої відсутності її комплексної модернізації, спрямованої на приведення у відповідність потребам населення та сучасним світовим тенденціям.

Негативно на розвиток досліджуваної галузі впливає і низький рівень заробітної плати працівників медичних закладів. У вересні 2015 р. середньомісячна номінальна заробітна плата в галузі охорони здоров'я становила 2795 грн. (що у 20,1 раза більше, ніж у 2000 р.), однак нижчою вона була тільки у працівників, які займаються поштовою і кур'єрською діяльністю – 2199 грн. Окрім того, система заробітної плати працівників закладів охорони здоров'я характеризується відсутністю оптимальних міжпосадових співвідношень. Наприклад, посадовий оклад лікаря-хірурга вищої кваліфікаційної категорії з 01.09.2015 р. встановлений на рівні 2449 грн., лікаря іншої спеціальності та провізора аптеки тієї ж категорії – 2297 грн., медичної сестри тієї ж категорії – 1842 грн., молодшої медичної сестри – 1403 грн. Звичайно, така диференціація є несправедливою і, враховуючи рівень відповідальності й складність роботи, викликає невдоволення у висококваліфікованих фахівців. Не витримує порівняння і розмір заробітної

плати працівників бюджетних та приватних закладів охорони здоров'я (в останніх гонорар медичного персоналу в кілька разів вищий).

Тому реформа охорони здоров'я повинна охоплювати всі напрями функціонування медичної галузі та базуватись на використанні інноваційних підходів, зокрема і у фінансуванні.

Література

1. Національні рахунки охорони здоров'я (НРОЗ) України у 2013 році: Статистичний бюлетень / К.: Державна служба статистики України, 2015. – 213 с.
2. 3. Лопушняк Г.С. Фінансове забезпечення державної політики у сфері охорони здоров'я / Лопушняк Г.С.// Менеджер: вісник Донецького державного університету управління. – Донецьк, 2011. – 3 (57). – С. 113 – 120.
3. Лопушняк Г.С. Фінансова політика інвестиційно-інноваційного розвитку охорони здоров'я / Лопушняк Г.С., Лободіна З.М.// Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Вип. 11 (162) / наук. ред. І.Г. Манцуров. – К. 2014. – С.45 – 54.